

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN HEWAN DAN
PETERNAKAN ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**NURUL KHADIMAH
NPM : 1902120285**



**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, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

NURUL KHADIMAH
NPM : 1902120285

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN HEWAN
DAN PERTERNAKAN 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

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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



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, 22 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

NURUL KHADIMAH
NPM : 1902120285

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN HEWAN
DAN PERTERNAKAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 08 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Anggota

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Mura'd, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

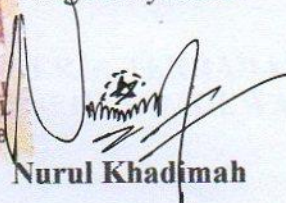
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“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, 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan




Nurul Khadimah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Nurul Khadimah
NPM : 1902120285
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 KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN HEWAN DAN PERTERNAKAN 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 : 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan,

Nurul Khadimah



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan Dan Peternakan 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, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

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

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Amelia, SE, M.B.A., Ph. D. selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mirza Murni, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan 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, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Produktivitas Kerja Pegawai	8
2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai	9
2.1.1.3. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai.....	10
2.1.2. Kepemimpinan.....	11
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	12
2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan	12
2.1.3. Konflik Kerja	13
2.1.3.1. Pengertian Konflik Kerja.....	13
2.1.3.2. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja	15
2.1.3.3. Indikator Konflik Kerja	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Penelitian	19
2.4. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Desain Penelitian.....	21
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	21
3.1.2. Jenis Penelitian	21
3.1.3. Horizon Waktu	21
3.1.4. Unit Analisis	22
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5. Teknik Analisis Data.....	26

3.6. Pengujian Data	27
3.6.1. Uji Validitas.....	27
3.6.2. Uji Reliabilitas	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	28
2.6.3.1. Uji Normalitas	28
2.6.3.2. Uji Multikolinearitas.....	28
2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	28
3.7. Pengujian Hipotesis.....	29
3.7.1. Uji Secara Parsial (Uji t).....	29
3.7.2. Uji Secara Simultan (Uji-F).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.2 Karakteristik Responden	32
4.3 Hasil Pengujian Data.....	34
4.3.1 Hasil Uji Validitas	34
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	35
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	36
4.3.2.1 Uji Normalitas	36
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas.....	38
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39
4.4 Analisis Deskriptif	40
4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	40
4.4.2 Variabel Kepemimpinan.....	41
4.4.3 Variabel Konflik Kerja	43
4.5 Pembahasan.....	44
4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis.....	44
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	46
4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	48
4.5.4 Implikasi Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran.....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3.1	Operasional dan Indikator Variabel	24
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Kuisisioner	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	32
Tabel 4.1	Lanjutan.....	33
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas	34
Tabel 4.2	Lanjutan.....	35
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	35
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	40
Tabel 4.5	Lanjutan.....	41
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan	42
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja.....	43
Tabel 4.8	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	44
Tabel 4.9	Model Summary.....	46
Tabel 4.10	Hasil Uji Secara Simultan	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	20
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	37
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	39

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
HEWAN DAN PETERNAKAN ACEH**

ABSTRAK

**NURUL KHADIMAH
NPM : 1902120285**

Pembimbing I : Amelia, SE, M.B.A., Ph. D

Pembimbing II : Mirza Murni, SE, M.M

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Konflik kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan dan Konflik kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 92 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 Kepemimpinan dan Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kepemimpinan dan Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berkonflik kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi atau instansi pemerintah untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut (Abdussamad, 2014). Seorang pegawai dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi.

Pegawai dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki produktivitas yang baik. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki produktivitas yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi (Ramopolii, Kawet, & Uhing, 2017).

Dalam suatu instansi pemerintah, semua pimpinan mengharapkan produktivitas kerja pegawai semakin baik sehingga mampu membuat dampak

baik bagi instansi tersebut. Selain itu produktivitas kerja pegawai bertujuan untuk dapat mendorong para pegawai agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan di dalam organisasi. Produktivitas pegawai sangat bermanfaat bagi suatu instansi karena mampu membuat instansi menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan terutama untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga, instansi pemerintah harus mengelola sumber daya manusia dengan baik terutama harus dapat memenuhi semua harapan dan kebutuhan pegawai. Oleh karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. (Abdussamad, 2014). Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan (Iqbal & Widjana, 2019).

Dalam sebuah organisasi dengan kepemimpinan yang baik, maka tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervisi telah terpenuhi, karena mereka mendapat perhatian dan pendampingan secara khusus dari pemimpinnya. Pegawai akan menerima semua keputusan dari pimpinan jika dapat bersifat adil dan tidak memilih kasih dalam mengambil suatu tindakan, misalnya dalam melakukan promosi jabatan pegawai atau kenaikan jabatan pegawai. Pegawai ini cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota instansi pemerintah tersebut. Dengan sikap pimpinan yang adil, maka pegawai akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memenuhi target-target yang diberikan oleh suatu instansi pemerintah, sehingga mereka akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Kepemimpinan sebagai proses-proses saling mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada dari luar kelompok, atau organisasi.

Selain kepemimpinan, produktivitas dapat dipengaruhi oleh konflik kerja (Padriansyah & Firmasnyah, 2021). Konflik kerja bisa terjadi saat seorang pegawai harus menyelesaikan suatu pekerjaan atau peran yang ganda, yaitu peran melakukan beban pekerjaan di kantor dan peran mengelola keluarga atau rumah tangganya (Padriansyah & Firmasnyah, 2021). Kondisi yang terjadi adalah bahwa pegawai yang bersangkutan harus memprioritaskan peran yang satu, sementara peran yang lain melakukan intervensi sehingga mengganggu fokus perhatiannya dan menimbulkan stress kerja. Seorang pegawai memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Pegawai dapat menstabilkan suatu pekerjaannya jika memiliki kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang baik serta pegawai yang mampu memecahkan masalah pekerjaan walaupun pekerjaan yang diberikan oleh instansi semakin meningkat dan hal ini juga terhindar dari suatu konflik kerja (Ramopolii, Kawet, & Uhing, 2017).

Berdasarkan hasil survey awal dengan mengajukan pertanyaan kepada 6 pegawai yaitu di bidang kepegawaian dan pegawai di bidang sumber daya manusia Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh pada tanggal 2 Maret 2023, peneliti mendapatkan beberapa permasalahan yang terjadi terkait konflik

kerja dan kepemimpinan. Contoh, konflik kerja terjadi pembagian tugas yang diberikan oleh pimpinan 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 tanggung jawabnya 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 stress kerja.

Fenomena mengenai kepemimpinan bahwa kepemimpinan yang tidak adil atau tidak tegas dapat mengurangi jumlah dukungan dan perhatian, dalam tahap ini pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh tidak lagi mengharapkan pengarahan dari pemimpin, karena mereka lebih cenderung mandiri. Namun hal ini masih mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya yaitu apabila pemimpin yang bekerja dengan baik maka akan menjadi suatu hal yang mungkin diikuti atau menginspirasi pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Sebaliknya pemimpin relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja dengan efektif hanya dalam situasi yang cocok dengan gaya mereka atau yang dapat disesuaikan agar cocok dengan gaya mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja**

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kepemimpinan, konflik kerja dan produktivitas kerja pegawai.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Produktivitas Kerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ pegawai dalam jangka waktu tertentu (Laksmiari, 2019). Untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya (Wijaya & Yulita, 2020). Pegawai bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe pegawai ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Pegawai ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri perbankan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Abdussamad, 2017:3).

Sedarmayanti (2018:29) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hasibuan (2018:126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2018:72) yaitu:

1. Sikap Mental.
Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat pegawai mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.
2. Pendidikan.
Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.
3. Keterampilan.
Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup
4. Manajemen.
Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahanya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat

yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

5. Hubungan kerja mencakup:
 - a) Menciptakan ketenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat,
 - b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, dan
 - c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

2.1.1.3. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai

Sutrisno (2018:211) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Menurut Sutrisno (2018:211) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjikan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan (Candra, 2020). Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting (Supriani, Tanjung, Mayasari, & Arifudin, 2022). Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya (Candra, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Dayyan, Lisnawati, & Safitri, 2019).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sanusi dan Sutikno (2017:78) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan :

1. Keahlian dan pengetahuan
Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud adalah latar belakang yang di milikinya, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapannya dan keterampilannya dalam memimpin.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.
Tiap organisasi yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara penyampaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu tiap jenis organisasi memerlukan perilaku dan sifat kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin
Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang di miliki masing-masing pemimpin, meskipun beberapa orang pemimpin memiliki latar pendidikan yang sama dan di serahi tugas pemimpin dalam organisasi yang sejenis, karena perbedaan kepribadiannya akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinan.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut
Tentang sifat-sifat kepribadian pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok mau menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas tugas yang diberikan oleh pemimpin. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadi keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2018:263) kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Menurut Robbins (2018:263) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan :

1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama..

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan pegawai untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.3. Konflik Kerja

2.1.3.1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Hidayat, Pramadewi, & Rifki, 2019). 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, Kawet, & Uhing, 2017).

Konflik sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres. Konflik dalam pekerjaan seseorang dapat menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat. “Konflik keluarga adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Meningkatnya pegawai yang mengalami stres dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai (Hidayat, Pramadewi, & Rifki, 2019).

Konflik kerja 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, Junaida, & Fuad, 2017). 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, Utami, & Prasetya, 2015).

Konflik kerja memiliki dua dimensi utama, yaitu *work interfering with family conflict* (WFC), dan *family interfering with work conflict* (FWC). WFC adalah situasi dimana individu yang bersangkutan lebih memprioritaskan menangani urusan pekerjaan dibandingkan tanggungjawab pada keluarga; sementara FWC adalah situasi di mana individu yang bersangkutan lebih

memprioritaskan menangani tanggungjawab pada keluarga dibandingkan urusan pekerjaan (Mora, Junaida, & Fuad, 2017).

2.1.3.2. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:155) beberapa bentuk konflik kerja yaitu terdiri dari:

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan pegawai, pengurus dengan anggota, atau pengurus dengan pegawai lain.
2. Konflik Fungsional (*Funcional conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan personalia.
3. Konflik Staf dengan kepala unit (*Line staff conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang dan otoritas kerja contohnya: pegawai staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik Formal-informal (*formal-informal conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dan organisasi formal. Contohnya, pemimpin menempatkan norma yang salah pada organisasi.

2.1.3.3. Indikator Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Mora, Junaida, & Fuad, 2017). Indikator untuk mengukur konflik kerja adalah sebagai berikut (Mora, Junaida, & Fuad, 2017):

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 phisik bisa menjalankan peran yang lain. Bentuk kedua adalah walaupun individu yang bersangkutan sudah mengalokasikan waktunya secara phisik

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.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi, demikian juga konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi (Padriansyah & Firmasnyah, 2021).

Penelitian selanjutnya dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Surya Madistrindo Regional Office Bandung. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, konflik kerja, kecerdasan emosional dan produktivitas pegawai

berada pada kategori cukup. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas pegawai secara simultan (Iqbal & Widjana, 2019).

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Besar hubungan antara variabel x kepemimpinan terhadap variabel y produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah sangat kuat (Aulia, 2017).

Kemudian penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan konflik internal secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi (Hakim, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Konflik Kerja sebagai variabel memediasi, kepemimpinan sebagai variabel independen dan Produktivitas Kerja Pegawai sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi (Padriansyah & Firmasnyah, 2021)	Penelitian asosiatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi, demikian juga konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi.	- Variabel konflik kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Penelitian sebelumnya menggunakan beban kerja - Lokasi penelitian - Populasi dan sampel
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Surya Madistrindo Regional Office Bandung (Iqbal & Widjana, 2019)	Penelitian asosiatif	Penelitian ini menunjukan kepemimpinan, konflik kerja, kecerdasan emosional dan produktivitas pegawai berada pada kategori cukup. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas pegawai secara simultan.	- Variabel kepemimpinan dan Konflik Kerja serta Produktivitas Kerja Pegawai - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	- Lokasi penelitian - Populasi dan sampel - Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kecerdasan emosional

3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda (Aulia, 2017)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Besar hubungan antara variabel x kepemimpinan terhadap variabel y produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah sangat kuat.	– Variabel Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Pegawai – Teknik pengumpulan data	– Populasi dan sampel – Lokasi penelitian – Teknik analisis data
4	Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi (Hakim, 2015)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan konflik internal secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi.	– Variabel kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Pegawai – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data	– Populasi dan sampel – Lokasi penelitian – Penelitian sebelumnya menggunakan variabel konflik internal

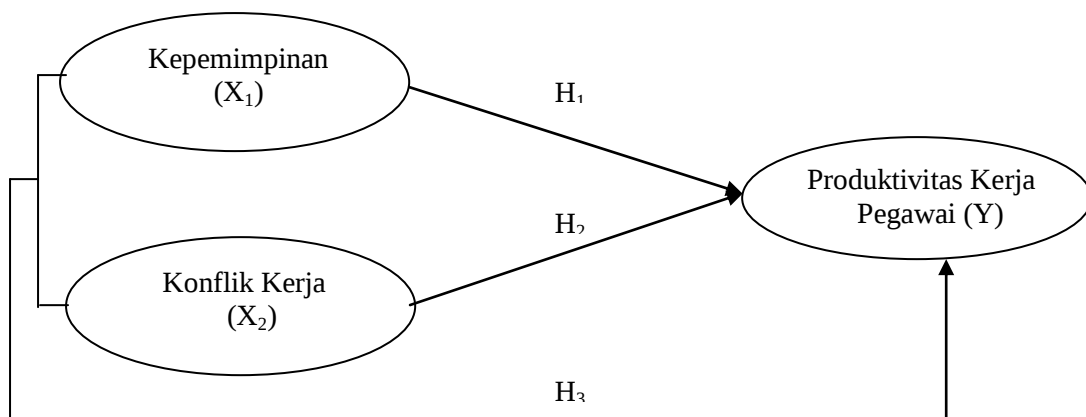
2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir. Sugiyono (2018:92) mengemukakan bahwa “seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah

sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.
- H₂: Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.
- H₃: Kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2016:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang

menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah ke dalam tingkat yang lebih tinggi. 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 Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2018:80-81) mengemukakan bahwa: ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh yaitu sebanyak 92 orang. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini

merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

- 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”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kepemimpinan, Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 1 Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Sutrisno (2018:211) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai.	• Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas • Meningkatkan hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi	1-5	Likert	A1-A6
Independen Variabel						
2.	Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Robbins dan Judge (2018:263) kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi.	• Kharisma • Motivasi inspiratif • Stimulasi intelektual • Perhatian yang individual	1-5	Likert	B1-B4

3.	Konflik Kerja (X ₂)	ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Mora, Junaida, & Fuad, 2017)	• Sebab keterbatasan waktu • Sebab tekanan • Sebab perilaku	1-5	Likert	C1-C3
----	------------------------------------	--	---	-----	--------	-------

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh seluruh pegawai dari Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “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_1 = Produktivitas kerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Konflik Kerja

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

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

3.6.1. Uji Validitas

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) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

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)”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik menunjukkan menyebar atau mendekati garis diagonal.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas

atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 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

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan secara individual terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan 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_{o1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh

H_{02} : Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

H_{a2} : Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh

3.7.2. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Produktivitas kerja 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_{03} : Kepemimpinan dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh

H_{a3} : Kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh beralamat di Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23122. Dinas Peternakan Aceh adalah Organisasi Perangkat Aceh sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di bidang kesehatan hewan dan peternakan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Tugas pokok Dinas Peternakan Aceh adalah melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kesehatan hewan dan peternakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Peternakan Aceh mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Perumusan kebijakan dan melaksanakan pembinaan teknis di bidang peternakan;
4. Penyusunan program di bidang kesehatan hewan dan peternakan;
5. Pembinaan izin usaha, pelaksanaan pelayanan dan penyuluhan di bidang kesehatan hewan dan peternakan;
6. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan, pengendalian dan pembinaan pengembangan serta peningkatan peternakan;

7. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan hewan dan peternakan;
8. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

Visi Dinas Peternakan Provinsi Aceh adalah “mewujudkan peternakan yang tangguh, mandiri, berdaya saing”. Misi Dinas Peternakan Provinsi Aceh adalah mengoptimalkan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Ternak, meningkatkan Kemandirian Produksi Daging dan Telur yang Berkualitas, meningkatkan Kesejahteraan Peternak dan melaksanakan Reformasi Birokrasi di Bidang Kesehatan Hewan dan Peternakan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan dan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut;

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	2	2,2
	b. 26-31 Tahun	12	23,0
	c. 32-37 Tahun	20	21,7
	d. 38-43 Tahun	34	37,0
	e. 44-50 Tahun	16	17,4
	f. >51 Tahun	8	8,7
Total		92	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	57	62,0
	b. Wanita	35	38,0
Total		92	100,0

Tabel 4.2 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	2,2
	b. Diploma	21	22,8
	c. Sarjana	60	65,2
	d. Pasca Sarjana	9	9,8
Total		92	100,0
4.	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	2	2,2
	b. 5-10 Tahun	15	16,3
	c. 11-15 Tahun	21	22,8
	d. 16-20 Tahun	32	34,8
	e. > 20 Tahun	22	23,9
Total		92	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 2,2%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 13,0%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 21,7%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 37,0%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 16 responden atau 17,4% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 8 responden atau 8,7%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 57 responden atau 62,0% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 35 responden atau 38,0%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 2,2%, yang

berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 21 responden atau 22,8%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 60 responden atau 65,2% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 9 responden atau 9,8%.

Berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 2,2% dengan masa kerja dibawah 2 tahun, sebanyak 15 responden atau 16,3% dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 21 responden atau 22,8% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun, sebanyak 32 responden atau 34,8% dengan masa kerja antara 16 tahun sampai 20 tahun dan sebanyak 22 responden atau 23,9% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=92)	Ket
1	A1	Produktivitas Kerja Pegawai	0,883	0,207	Valid
2	A2		0,848	0,207	Valid
3	A3		0,906	0,207	Valid
4	A4		0,887	0,207	Valid
5	A5		0,890	0,207	Valid
6	B6		0,893	0,207	Valid
7	B1	Kepemimpinan	0,947	0,207	Valid
8	B2		0,941	0,207	Valid
9	B3		0,929	0,207	Valid
10	B4		0,936	0,207	Valid

Tabel 4.3 Lanjutan

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=92)	Ket
11	C1	Konflik Kerja	0,941	0,207	Valid
12	C2		0,954	0,207	Valid
13	C5		0,950	0,207	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

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. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Cronbach Alpha	Keandalan
1.	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,60	0,944	Handal
2.	Kepemimpinan (X ₁)	0,60	0,953	Handal
3.	Konflik Kerja (X ₂)	0,60	0,944	Handal

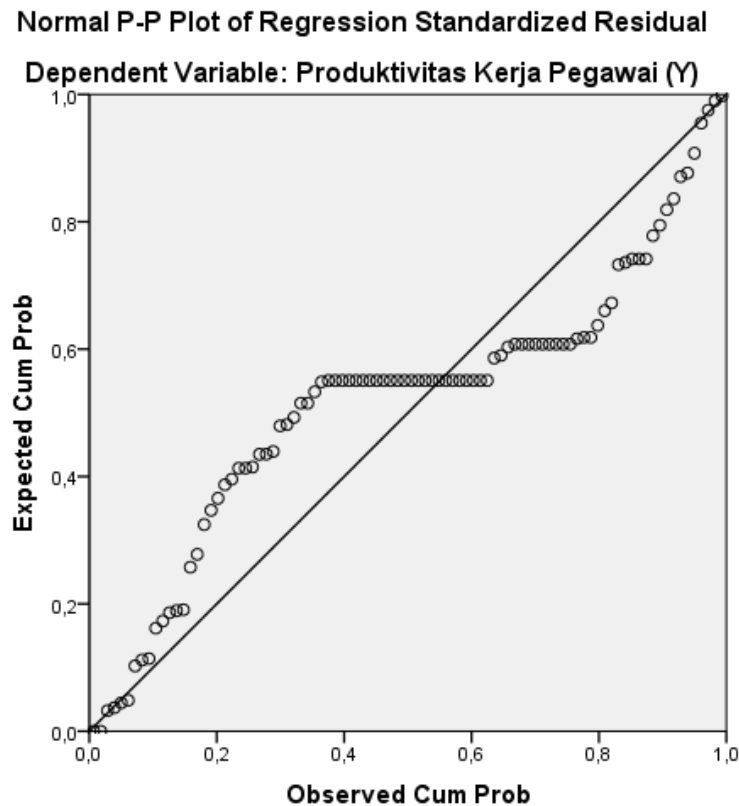
Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan konsumen berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel produktivitas kerja pegawai, kepemimpinan dan konflik kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS Menurut Ghazali (2018:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. 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

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi mendekati 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 produktivitas kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 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 4.5:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

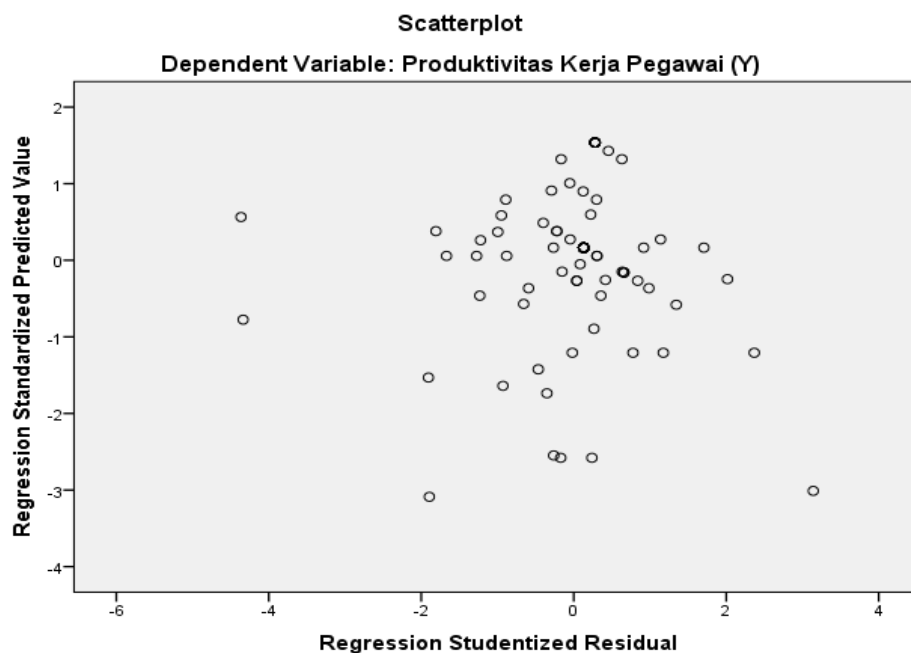
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,555	1,803	Non Multikolinieritas
Konflik Kerja	0,555	1,803	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 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.

4.3.2.3 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. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi 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

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 tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, produktivitas kerja pegawai.

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Produktivitas kerja pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas	3	3,3	6	6,5	1 3	14, 1	5 6	60, 9	1 4	15, 2	3,78
2	Responden dapat meningkatkan hasil kerja responden	3	3,3	3	3,3	1 5	16, 3	5 5	59, 8	1 6	17, 4	3,85
3	Responden memiliki semangat kerja yang baik	3	3,3	4	4,3	1 3	14, 1	5 6	60, 9	1 6	17, 4	3,85
4	Pengembangan diri responden dalam bekerja sudah baik	3	3,3	6	6,5	1 8	19, 6	4 4	47, 8	2 1	22, 8	3,80
5	Responden dapat meningkatkan mutu kerja responden	2	2,2	7	7,6	1 2	13, 0	4 9	53, 3	2 2	23, 9	3,89

Tabel 4. 6 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
6	Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efisien	2	2,2	8	8,7	10	10,9	56	60,9	16	17,4	3,83
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Responden dapat meningkatkan hasil kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Responden memiliki semangat kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Pengembangan diri responden dalam bekerja sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Responden dapat meningkatkan mutu kerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Nilai rerata pada variabel Produktivitas kerja pegawai sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuisioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4.

4.4.2 Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden tetap rajin melaksanakan pekerjaan walaupun semakin lama semakin meningkat jumlah pekerjaan yang dibebankan	1	1,1	6	6,5	2	22,8	4	48,9	1	20,7	3,82
2	Pekerjaan yang diarahkan oleh pimpinan dapat meningkatkan motivasi inspiratif bagi responden	1	1,1	4	4,3	1	18,5	5	56,2	1	19,8	3,89
3	Pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja responden dengan mengadakan pelatihan kerja	1	1,1	3	3,3	1	17,4	1	60,6	1	17,4	3,90
4	Pimpinan dapat memberikan perhatian masalah pekerjaan kepada responden	2	2,2	5	5,4	2	22,8	4	51,7	1	18,7	3,78
Rerata												3,85

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa responden tetap rajin melaksanakan pekerjaan walaupun semakin lama semakin meningkat jumlah pekerjaan yang dibebankan dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Pekerjaan yang diarahkan oleh pimpinan dapat meningkatkan motivasi inspiratif bagi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja responden dengan mengadakan pelatihan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Pimpinan dapat memberikan perhatian masalah pekerjaan kepada responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Nilai rerata pada variabel Kepemimpinan sebesar 3,85 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner karena satuan skala likert berada pada angka 4.

4.4.3 Variabel Konflik Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel konflik kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden tetap bersemangat bekerja dengan keterbatasan waktu yang diberikan	2	2,2	4	4,3	0	10,9	5	63,0	1	19,6	3,93
2	Responden mampu menghadapi masalah dikantor responden walaupun adanya tekanan waktu	2	2,2	4	4,3	1	16,5	5	58,7	1	18,5	3,87
3	Responden mampu untuk menyelesaikan tugas responden dengan perilaku responden sendiri	2	2,2	4	4,3	1	15,4	5	59,8	1	18,5	3,88
Rerata												3,89

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa responden tetap bersemangat bekerja dengan keterbatasan waktu yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Responden mampu menghadapi masalah dikantor responden walaupun adanya tekanan waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Responden mampu untuk menyelesaikan tugas responden dengan perilaku responden sendiri dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Nilai rerata pada variabel Konflik kerja sebesar 3,89 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner karena satuan skala likert mendekati angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kepemimpinan (X_1) dan konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4. 9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,194	0,245	0,792	1,987	0,430
Kepemimpinan (X_1)	0,295	0,077	3,850	1,987	0,000
Konflik Kerja (X_2)	0,643	0,076	8,494	1,987	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut;

$$Y = 0,194 + 0,295X_1 + 0,643X_2$$

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

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,194 artinya bila mana kepemimpinan (X_1) dan konflik kerja (X_2), dianggap konstan, maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh, adalah sebesar 0,194.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,295. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepemimpinan akan meningkatkan

produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh sebesar 29,5% dengan asumsi variabel konflik kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Konflik kerja (X_2) sebesar 0,643. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel konflik kerja secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh sebesar 64,3% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1), dianggap konstan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel konflik kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 64,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (Adjusted R Square)

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. 10 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	0,852 ^a	0,726	0,720	0,42500
---	--------------------	-------	-------	---------

A. Predictors: (Constant), Konflik kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan Tabel 4.10 maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,852 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,2%. Artinya faktor kepemimpinan (X₁) dan konflik kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,720 artinya bahwa sebesar 72% perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kepemimpinan (X₁) dan konflik kerja (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti dijelaskan diatas seperti keverdasan emosional, konflik kerja dan beban kerja.

4.5.2 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan 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 Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel 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 Kepemimpinan (X_1)

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,850) lebih besar dari t_{tabel} (1,987), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

2. Pengaruh Konflik Kerja (X_2)

Pengaruh Konflik kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (8,494) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,987), nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan 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 $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,535	2	21,268	117,743	,000 ^b
	Residual	16,076	89	0,181		
	Total	58,611	91			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 117,743 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,101. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (117,743) lebih besar dari F_{table} (3,101). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kepemimpinan (X_1), konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan konflik kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Iqbal & Widjana (2019) karena variabel independent yang teliti sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai, pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai, dukungan kerja yang diberikan sudah baik, pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai. hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam

menyelesaikan tugas. Kemudian beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan sesuai dengan jabatan pegawai serta sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai sehingga hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Hal ini disebabkan kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai sehingga pegawai mampu menghadapi masalah pekerjaan dan terhindar dari beban kerja atau terhindar dari konflik yang berlebihan.
3. Secara simultan kepemimpinan dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh dapat meningkatkan kinerjanya dengan mempunyai kemampuan kerja yang baik

dalam melaksanakan tugas misal meningkatkan pengembangan pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai.

2. Pimpinan Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh dapat memberikan perhatian atau pengarahan kepada pegawai dalam menghadapi masalah pekerjaan.
3. Pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh agar mampu menghadapi masalah di kantor walaupun adanya tekanan waktu sehingga dapat menurunkan konflik kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain seperti kecerdasan emosional, konflik internal dan beban kerja.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 pegawai Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh, penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah sampelnya minimal 100 responden.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek saja yaitu Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 18(3), 456-466.
- Ardana, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aulia, F. (2017). Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 1-12.
- Candra, Y. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Dewantara*, 3(2), 7-13.
- Dayyan, A., Lisnawati, & Safitri, H. M. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Training And Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Journal of Economics Science*, 5(1), 39-49.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal FEKOM*, 2(1), 1-17.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarat: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Ssemangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Iqbal, M., & Widjana, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kecerdasan EMosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-9.
- Iresa, A. R., Utami, H. H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksmiari, N. O. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mangkunegara, A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1-13.
- Padriansyah, E., & Firmasnyah, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 78-97.
- Ramopolii, D., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi*, 5(3), 4465-4474.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A., dan Sutikno, S. (2017). Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif. Jakarta: prospect
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332-338.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wijaya, M. G., & Yulita, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 213-221.

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

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. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐

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

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

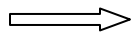
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

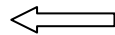
No	A. PERNYATAAN (Produktivitas Kerja Pegawai)	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas					
2	Saya dapat meningkatkan hasil kerja saya					
3	Saya memiliki semangat kerja yang baik					
4	Pengembangan diri saya dalam bekerja sudah baik					
5	Saya dapat meningkatkan mutu kerja saya					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien					

	B. PERNYATAAN (Kepemimpinan)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tetap rajin melaksanakan pekerjaan walaupun semakin lama semakin meningkat jumlah pekerjaan yang dibebankan					
2	Pekerjaan yang diarahkan oleh pimpinan dapat meningkatkan motivasi inspiratif bagi saya					
3	Pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja saya dengan mengadakan pelatihan kerja					
4	Pimpinan dapat memberikan perhatian masalah pekerjaan kepada saya					

	C. PERNYATAAN (Konflik Kerja)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tetap bersemangat bekerja dengan keterbatasan waktu yang diberikan					
2	Saya mampu menghadapi masalah dikantor saya walaupun adanya tekanan waktu					
3	Saya mampu untuk menyelesaikan tugas saya dengan perilaku saya sendiri					



TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA



Lampiran 2 Data Kuisisioner

NO	Identitas				Indikator						Y	Indikator				X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	
1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4,7	5	4	4	5	4,5	5	5	5	5
3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3,7	3	4	4	4	3,8	4	4	5	4,3
4	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,5	4	4	4	4
5	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3,7	4	4	4	4	4	4	4	3	3,7
6	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,7
9	6	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3,8	3	4	4	3	3,5	4	4	4	4
10	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3,8	5	4	4	4	4,3	5	4	4	4,3
12	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3,3	3	3	4	4	3,5	4	3	4	3,7
20	5	2	3	5	4	4	4	2	2	3	3,2	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4
21	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,5	5	5	5	5
24	2	1	3	2	5	5	5	4	5	3	4,5	4	4	5	5	4,5	4	3	3	3,3
25	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	6	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	1	3	3	3	3	4	5	4	4	3,8	4	4	4	3	3,8	4	4	3	3,7
31	6	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3,3	4	4	4	4
32	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	2	4	5	2	2	3	2	2	2	2,2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	1	3	5	4	5	4	5	4	4	4,3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
37	6	1	3	5	4	3	4	4	3	4	3,7	3	3	3	3	3	4	4	4	4
38	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
40	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4,3	1	1	1	1
41	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4
44	6	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,8	5	5	5	5
45	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	2	2	3	4	5	4	5	4	5	4,5	4	5	4	4	4,3	5	5	4	4,7
47	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4,5	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4,7
48	5	2	3	5	3	3	3	3	4	4	3,3	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4
49	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	3	3,8	4	3	3	3,3
50	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3,5	4	3	4	3	3,5	4	5	4	4,3

55	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,5	4	3	4	3,7
56	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	2	4	5	3	4	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2,3	2	4	3	3
59	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4
61	5	1	3	5	3	4	1	1	5	2	2,7	2	3	3	2	2,5	3	2	4	3
62	6	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	1	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3,7	3	3	3	3	3	4	4	4	4
64	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3,3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,3
65	3	1	2	2	4	3	3	4	4	4	3,7	4	4	4	4	4	3	3	4	3,3
66	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3,3
67	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,8	4	4	4	4
68	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3,5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	6	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3,3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3,3	4	4	4	4
71	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3,5	3	4	4	4	3,8	5	4	3	4
72	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4,5	4	4	5	3	4	4	5	5	4,7
73	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4
75	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3,7
76	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	2	3	5	2	3	3	2	2	2	2,3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
81	3	1	3	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	3,3	4	4	4	4
82	3	1	2	3	5	3	4	5	5	4	4,3	5	5	5	5	5	5	4	4	4,3
83	4	1	3	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,7
84	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4
85	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2,5	2	3	3	2	2,5	3	3	2	2,7
86	5	1	4	5	1	1	3	3	3	4	2,5	3	2	3	3	2,8	5	5	5	5
87	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2
88	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1
89	4	1	3	4	1	1	1	2	2	2	1,5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
90	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4,5	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4
91	6	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4,7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	1	3	4	4	3	2	5	4	2	3,3	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	2	2,2	2,2	2,2
26-31 tahun	12	13,0	13,0	15,2
32-37 tahun	20	21,7	21,7	37,0
38-43 tahun	34	37,0	37,0	73,9
44-50 tahun	16	17,4	17,4	91,3
> 51 tahun	8	8,7	8,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	57	62,0	62,0	62,0
Wanita	35	38,0	38,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	2	2,2	2,2	2,2
Diploma	21	22,8	22,8	25,0
Sarjana	60	65,2	65,2	90,2
Pasca Sarjana	9	9,8	9,8	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	2	2,2	2,2	2,2
5-10 Tahun	15	16,3	16,3	18,5
11-15 Tahun	21	22,8	22,8	41,3
16-20 Tahun	32	34,8	34,8	76,1
> 20Tahun	22	23,9	23,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	6	6,5	6,5	9,8
	KS	13	14,1	14,1	23,9
	S	56	60,9	60,9	84,8
	SS	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	3	3,3	3,3	6,5
	KS	15	16,3	16,3	22,8
	S	55	59,8	59,8	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	4	4,3	4,3	7,6
	KS	13	14,1	14,1	21,7
	S	56	60,9	60,9	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	6	6,5	6,5	9,8
	KS	18	19,6	19,6	29,3
	S	44	47,8	47,8	77,2
	SS	21	22,8	22,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,2	2,2	2,2
	TS	7	7,6	7,6	9,8
	KS	12	13,0	13,0	22,8
	S	49	53,3	53,3	76,1
	SS	22	23,9	23,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,2	2,2	2,2
	TS	8	8,7	8,7	10,9
	KS	10	10,9	10,9	21,7
	S	56	60,9	60,9	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Kepemimpinan (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	6	6,5	6,5	7,6
	KS	21	22,8	22,8	30,4
	S	45	48,9	48,9	79,3
	SS	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	4	4,3	4,3	5,4
	KS	17	18,5	18,5	23,9
	S	52	56,5	56,5	80,4
	SS	18	19,6	19,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	3	3,3	3,3	4,3
	KS	16	17,4	17,4	21,7
	S	56	60,9	60,9	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,2	2,2	2,2
	TS	5	5,4	5,4	7,6
	KS	21	22,8	22,8	30,4
	S	47	51,1	51,1	81,5
	SS	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Konflik Kerja (X₂)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2,2	2,2	2,2
TS	4	4,3	4,3	6,5
KS	10	10,9	10,9	17,4
S	58	63,0	63,0	80,4
SS	18	19,6	19,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2,2	2,2	2,2
TS	4	4,3	4,3	6,5
KS	15	16,3	16,3	22,8
S	54	58,7	58,7	81,5
SS	17	18,5	18,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2,2	2,2	2,2
TS	4	4,3	4,3	6,5
KS	14	15,2	15,2	21,7
S	55	59,8	59,8	81,5
SS	17	18,5	18,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total
A1	Pearson Correlation	1	,848**	,766**	,715**	,706**	,661**	,883**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
A2	Pearson Correlation	,848**	1	,739**	,604**	,690**	,646**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
A3	Pearson Correlation	,766**	,739**	1	,775**	,720**	,819**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
A4	Pearson Correlation	,715**	,604**	,775**	1	,787**	,803**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
A5	Pearson Correlation	,706**	,690**	,720**	,787**	1	,806**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
A6	Pearson Correlation	,661**	,646**	,819**	,803**	,806**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	,883**	,848**	,906**	,887**	,890**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,78	,900	92
A2	3,85	,864	92
A3	3,85	,876	92
A4	3,80	,975	92
A5	3,89	,931	92
A6	3,83	,897	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	19,22	16,348	,829	,934
A2	19,15	16,878	,784	,939
A3	19,15	16,306	,864	,930
A4	19,20	15,807	,829	,934
A5	19,11	16,076	,836	,933
A6	19,17	16,277	,844	,932

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		351,667	91	3,864		
Within People	Between Items	,667	5	,133	,617	,687
	Residual	98,333	455	,216		
	Total	99,000	460	,215		
Total		450,667	551	,818		

Grand Mean = 3,83

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kepemimpinan (X₁)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	Total
B1	Pearson Correlation	1	,860**	,851**	,838**	,947**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92
B2	Pearson Correlation	,860**	1	,831**	,844**	,941**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92
B3	Pearson Correlation	,851**	,831**	1	,819**	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	92	92	92	92	92
B4	Pearson Correlation	,838**	,844**	,819**	1	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	92	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	,947**	,941**	,929**	,936**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,82	,876	92
B2	3,89	,805	92
B3	3,90	,757	92
B4	3,78	,887	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,58	5,324	,901	,934
B2	11,50	5,659	,896	,936
B3	11,49	5,923	,879	,942
B4	11,61	5,340	,880	,942

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	221,478	91	2,434		
Within People					
Between Items	,935	3	,312	2,738	,044
Residual	31,065	273	,114		
Total	32,000	276	,116		
Total	253,478	367	,691		

Grand Mean = 3,85

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Konflik Kerja (X₂)

Correlations

		C1	C2	C3	Total
C1	Pearson Correlation	1	,845**	,835**	,941**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	92	92	92	92
C2	Pearson Correlation	,845**	1	,867**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	92	92	92	92
C3	Pearson Correlation	,835**	,867**	1	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	92	92	92	92
Total	Pearson Correlation	,941**	,954**	,950**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,93	,823	92
C2	3,87	,841	92
C3	3,88	,837	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,75	2,629	,869	,929
C2	7,82	2,526	,894	,910
C3	7,80	2,555	,886	,916

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	170,620	91	1,875		
Within People					
Between Items	,225	2	,112	1,070	,345
Residual	19,109	182	,105		
Total	19,333	184	,105		
Total	189,953	275	,691		

Grand Mean = 3,89

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Kerja (X2), Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,720	,42500

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,535	2	21,268	117,743	,000 ^b
	Residual	16,076	89	,181		
	Total	58,611	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,194	,245		,792	,430
	Kepemimpinan (X1)	,295	,077	,287	3,850	,000
	Konflik Kerja (X2)	,643	,076	,633	8,494	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

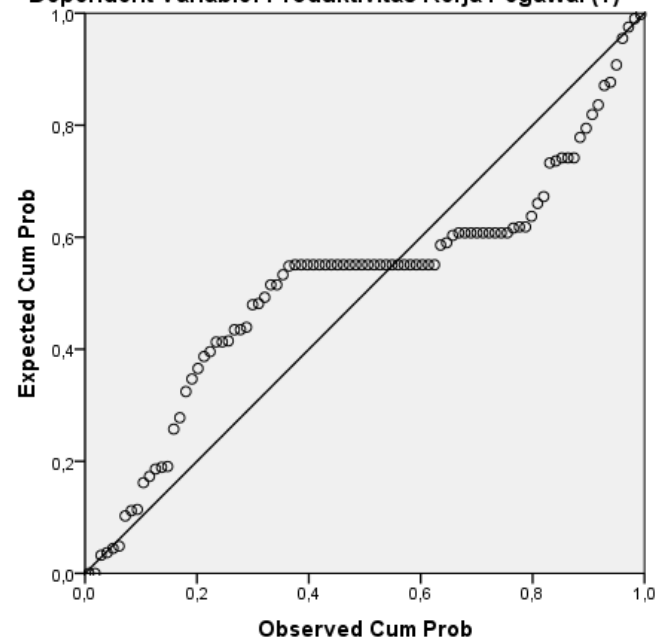
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	,555	1,803
	Konflik Kerja (X2)	,555	1,803

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

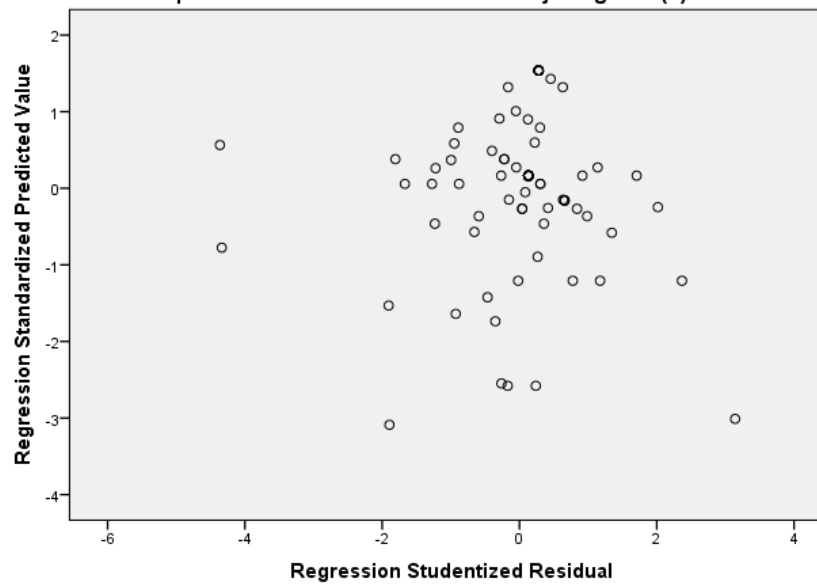
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



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	3,101	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	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	90-95	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