

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAERAH (BPKPD)
KABUPATEN NIAS BARAT**

*THE EFFECT OF CONFLICT MANAGEMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES
OF THE REGIONAL REVENUE FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY (BPKPD) OFFICE OF
WEST NIAS REGENCY*

Oleh:

Brian Hega Odeini¹
Yuterlin Zalukhu²

Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia

E-mail:

brianmarunduri17@gmail.com
yuterlin@gmail.com

Abstrak: Manajemen konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan. Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara keseluruhan mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap Produktivitas kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Nias Barat dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Nias Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket/kuesioner. Kemudian untuk menganalisa data penulis menggunakan rumus Product Moment dan Koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan dari pada variabel (X) manajemen Konflik dan variabel (Y) Produktivitas kerja. Hasil dari penelitian diperoleh hasil jawaban dari uji hipotesis setelah di buktikan dengan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan statistik uji t dengan $dk = 55 - 2 = 53$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7551 > 2005$. Dan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan oleh kantor BPKPD berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor Dimana, manajemen konflik memiliki hubungan yang positif dan memberikan kontribusisebesar 17.30% terhadap produktivitas kerja pegawai kantor.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Produktivitas Kerja

Abstract: Conflict management is a process of managing conflict by developing a number of strategies carried out by conflicting parties so as to obtain the desired resolution. Work productivity is the result of work as a whole including the quality and quantity achieved in carrying out tasks according to their responsibilities. The purpose of this research is to determine the effect of conflict management on the work productivity of BPKPD employees in West Nias Regency and to find out how much influence conflict management has on the work productivity of BPKPD employees in West Nias Regency. The method used in this study is a quantitative method using a research instrument in the form of a questionnaire. then to analyze the data the authors use the Product Moment formula and the correlation coefficient to determine the relationship between variable (X) Conflict management and variable (Y) work productivity. The results of the research obtained from the results of the hypothesis test have been proven by calculating the reliability of the correlation coefficient with the t test statistic with $dk = 55 - 2 = 53$ at a significant level $\alpha = 0.05$ where $t_{count} > t_{table}$, namely $7551 > 2005$. And from the hypothesis testing that has been done, shows that management of the conflict carried out by the BPKPD office had an effect on increasing the work productivity of office employees. Where conflict management has a positive relationship and contributes 17.30% to the work productivity of office employees.

Keywords: Conflict Management, Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki keinginan atau hasrat yang tinggi dan dibekali dengan akal yang dapat berfikir dengan baik. Setiap manusia atau individu tentunya memiliki pola berfikir yang berbeda-beda dalam memproses sebuah informasi yang diterimanya. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, berbagi informasi adalah sebuah elemen penting yang harus dilakukan setiap divisi dalam menyelesaikan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. Tentu dalam praktiknya perbedaan dalam memahami informasi yang diberikan dari satu individu ke individu lainnya dapat menimbulkan konflik yang dapat berdampak pada produktivitas kerja individu tersebut.

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok, yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan (Sekar, 2018 : 3). Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja pegawai ke arah peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja yang asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain, (Wirawan, 2019 : 110). Apabila konflik-konflik dapat dikelola dengan baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi pegawai.

Manajemen konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan (Bintari, 2018)

Produktivitas kerja pegawai adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja pegawai, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Tujuan utama suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja pegawai yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan (Indri Lestari, 2020). Produktivitas dapat tercapai apabila pegawai dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam suatu organisasi terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat diatasi. Kenaikkan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya.

BPKPD Kabupaten Nias Barat merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penata Usahaan. Produktivitas kerja Pegawai yang maksimal tentunya menjadi penunjang dari pada keberhasilan instansi tersebut, namun terkadang ada beberapa hal yang dapat menyebabkan turunnya Produktivitas Kerja, dimana terjadi konflik antara individu yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti perbedaan pendapat antar pegawai ataupun kurangnya koordinasi antar pegawai dalam pekerjaan. Efek dari terjadinya konflik tersebut ialah pegawai Menjadi kurang bersemangat dan bermalas-malasan dalam bekerja. Hal ini berdasarkan temuan langsung di lapangan, dimana penulis langsung menanyakan ke beberapa pegawai yang ada di BPKPD kabupaten Nias Barat.

Maka dari itu dibutuhkan Manajemen Konflik yang baik, sehingga konflik yang terjadi dapat diatasi. Apabila konflik ini dibiarkan tanpa dicarikan solusinya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat tersebut. Konflik yang terjadi ini apabila diarahkan dengan baik dapat menciptakan inovasi dan kreativitas pegawai kantor dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini, tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat”.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Konflik

Menurut AH Nasrudin (2021) “Manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan”. Menurut Adinda (2021: 18) bahwa “manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif”. Sedangkan menurut Supendi (2021: 13) “manajemen konflik merupakan suatu strategi dimana organisasi dan pegawai yang bekerja mengidentifikasi dan mengelola perbedaan dengan mengurangi konflik dan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.”

Manajemen konflik adalah sebuah proses mengelola konflik dengan menyusun sejumlah strategi yang dilakukan oleh pihak-pihak berkonflik sehingga mendapatkan resolusi yang diinginkan (Bintari 2018).

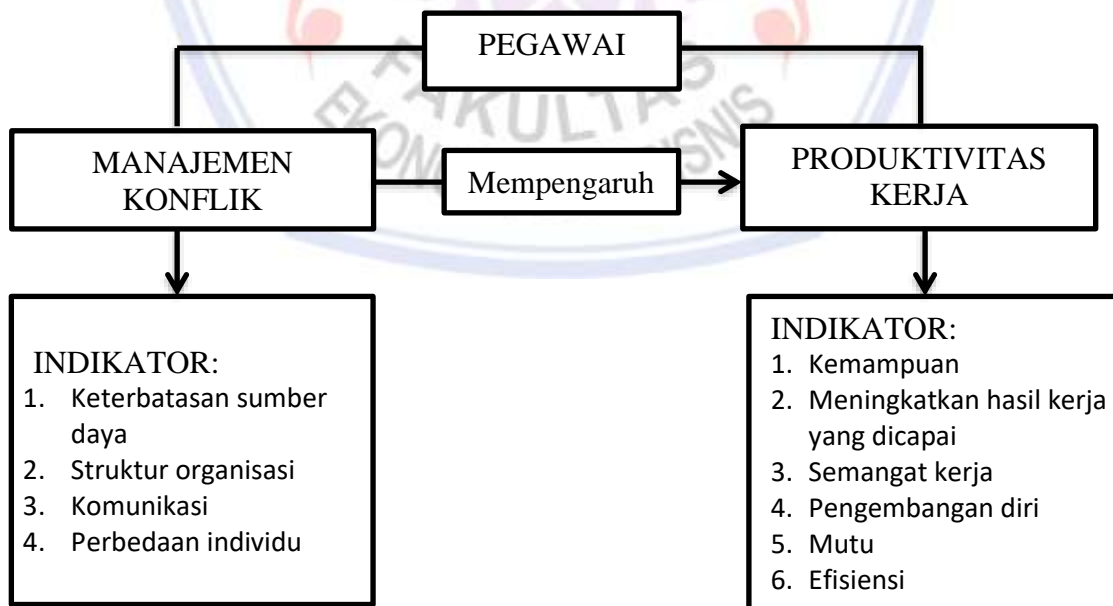
Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.”

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019 : 250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Kerangka Berpikir

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang akan menjadi dasar terhadap pemikiran penelitian ini. Dimana dapat diperoleh gambaran keterkaitan antara manajemen konflik dan produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Sumber: Kajian Teori, (2023)

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), menyatakan “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan Manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan Manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Riset Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:9) Riset Kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu bentuk angka atau bilangan.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Kemudian Sugiyono membedakan variabel dibagi menjadi

1. Variabel Independen (X) Manajemen Konflik
 - a. Keterbatasan sumber daya
 - b. Struktur organisasi
 - c. Komunikasi
 - d. Perbedaan individu
2. Variabel Dependen (Y) Produktivitas Kerja
 - a. Kemampuan
 - b. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai
 - c. Semangat kerja
 - d. Pengembangan diri
 - e. Mutu
 - f. Efisiensi

Populasi dan Sampel

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sudaryono, 2017:166). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang Pegawai Kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat.

Tabel 1. populasi

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	64%
2	Perempuan	20	36%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Olahan data, (2023)

Mengambil sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Menurut Arikunto (2018: 160) mengatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua menjadi sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengamatan dan besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Berdasarkan pengertian diatas maka, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BPKPD kabupaten Nias Barat yang berjumlah 55 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016 : 225), menyatakan bahwa “teknik pengumpulan data dapat dilakukan

dengan pengamatan (observation), wawancara (interview), angka (kuesioner), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

Pada penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner, Jawaban dari responden akan diolah dan dianalisis menggunakan Teknik analisis data yang telah disiapkan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Kuantitatif, dimana peneliti melakukan serangkaian uji yaitu:

- | | | |
|---------------------|---------------------------------|------------------|
| a. Uji Validitas | c. Uji Koefisien Determinan | d. Uji Hipotesis |
| b. Uji reliabilitas | d. Uji Regresi Linear sederhana | |

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat, Jl. Soekarno Hatta Kompleks perkantoran no 03, Lahomi, Kabupaten Nias Barat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi respondennya ialah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten nias barat yang berjumlah 55 orang. Kemudian dari angket yang telah diisi dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik responden, sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	35	64%
2	Perempuan	20	36%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Olahan data, (2023)

Pada tabel diatas telah dikelompokkan data responden berdasarkan jenis kelamin beserta persentasenya, dimana jumlah responden laki-laki yaitu 35 orang dengan persentase 64% dan perempuan dengan persentase 36% sehingga total 100% seluruh responden adalah 55 orang. Dan semua responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat

2. Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	11	20%
2	31 – 40 Tahun	30	55%
3	41 – 50 Tahun	11	20%
4	51 – 60 Tahun	3	5%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Olahan data, (2023)

Pada tabel diatas telah dikelompokkan data responden berdasarkan Usia beserta persentasenya, dimana jumlah responden dengan umur 21 s/d 30 tahun yaitu 11 orang dengan persentase 20%, umur 31 s/d 40 tahun yaitu 30 orang dengan persentase 55%, umur 41 s/d 50 tahun yaitu 11 orang dengan persentase 20%, dan umur 51 s/d 60 tahun dengan persentase 5%, sehingga total 100% seluruh responden adalah 55 orang. Dan semua responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat.

3. Golongan/Pangkat

No	Golongan / Pangkat	Jumlah	Persentase
1	Gol. II	3	5%
2	Gol. III	49	90%
3	Gol. IV	3	5%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Olahan data, (2023)

Pada tabel diatas telah dikelompokkan data responden berdasarkan Golongan/pangkat beserta persentasenya, dimana jumlah responden Golongan II yaitu 3 orang dengan persentase 5%, Golongan III yaitu 49 orang dengan persentase 90%, Golongan IV yaitu 3 orang dengan persentase 5%, sehingga total 100% seluruh responden adalah 55 orang. Dan semua responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat.

4. Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Badan (Kaban)	1	2%
2	Sekretaris Badan (Sekban)	1	2%
3	Kepala Bidang (Kabid)	6	10%
4	Kepala Sub bidang (Kasubbid)	12	21%
5	Kepala sub bagian (Kasubbag)	3	5%
6	Staff	35	60%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Olahan data, (2023)

Pada tabel diatas telah dikelompokkan data responden berdasarkan Jabatan beserta persentasenya, dimana jumlah responden dengan Jabatan Kaban yaitu 1 orang dengan persentase 2%, jabatan Sekretaris Badan yaitu 1 orang dengan persentase 2%, jabatan Kepala Bidang yaitu 6 orang dengan persentase 10%, jabatan Kepala Sub bidang yaitu 12 orang dengan persentase 21%, jabatan Kepala sub bagian yaitu 3 orang dengan persentase 5%, dan jabatan Staf yaitu 35 orang dengan persentase 60%, sehingga total 100% seluruh responden adalah 55 orang. Dan semua responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat.

Uji validitas

Setelah jawaban dari responden telah dikumpulkan maka perlu dilakukan uji validitas dari tiap jawaban yang telah diperoleh. Berikut hasil uji validitas dari dari tiap butir kuesioner variabel (X) Manajemen Konflik dan (Y) Produktivitas kerja.

Tabel 2. Tabel hasil Uji validitas

Variabel	RHitung	Rtabel	Keterangan
Manajemen Konflik (X)	0,655	0,266	Valid
	0,498	0,266	Valid
	0,483	0,266	Valid
	0,736	0,266	Valid
	0,434	0,266	Valid
	0,523	0,266	Valid
	0,697	0,266	Valid
	0,676	0,266	Valid
	0,268	0,266	Valid
	0,374	0,266	Valid
	0,413	0,226	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,672	0,226	Valid
	0,440	0,226	Valid
	0,423	0,226	Valid
	0,466	0,226	Valid
	0,483	0,226	Valid
	0,434	0,226	Valid
	0,464	0,226	Valid
	0,464	0,226	Valid
	0,433	0,226	Valid

Sumber: Olahan data, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Rhitung untuk setiap butir soal pada kedua variabel lebih besar dari Rtabel, maka dapat disimpulkan pernyataan dari setiap jawaban kuesioner valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Selanjutnya peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode belah dua yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Langkah ini dilakukan dengan membagi kelompok ganjil dan genap diantara kesepuluh pertanyaan tersebut. Kemudian hasil setelah data dikelompokkan dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown yaitu:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2}_{1/2}}{(1 + r^{1/2}_{1/2})}$$

Setelah melakukan perhitungan menggunakan rumus diatas, maka didapatkan hasil variabel X nilai $r_{ii} = 0,824$ yang tingkat reliabilitasnya berada direntan 0,81-1,00 dengan kriteria Sangat Tinggi. Dan untuk variabel Y nilai $r_{ii} = r_{ii} = 0,639$, yang tingkat realibilitas nya berada di rentan 0,61-0,80 dengan kriteria Tinggi.

Uji Koefisien Determinan

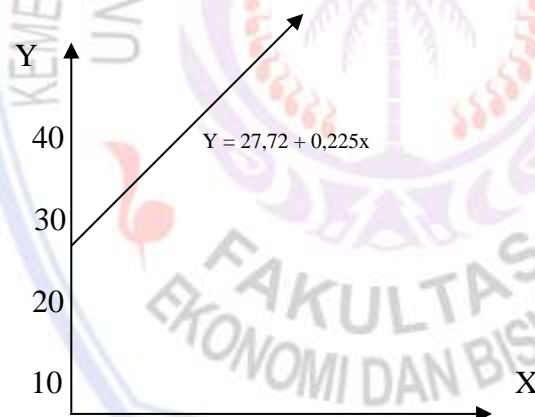
Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana determinasi pengaruh Mnaajemen Konflik terhadap Produktivitas kerja pegawai, maka digunakan persamaan rumus sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus diatas didapatkan hasil bahwa Manajemen Konflik mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 17,30% dan selebihnya ditentukan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mendapatkan hasil Uji Regresi Linear Sederhana menggunakan rumus $Y = a + bx$, dan dari hasil kuesioner didapatkan hasil $Y = 27,72 + 0,225x$



Gambar 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data olahan, (2023)

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jika Manajemen Konflik dapat diolah dengan baik maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Dalam nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan $dk = 55 - 2 = 53$ diperoleh nilai distribusi t_{tabel} sebesar 2005. Sementara nilai t_{hitung} adalah sebesar 7551. Keadaan ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2005 atau dengan kata lain hipotesis H_a yang telah dirumuskan diterima kebenarannya dan hipotesis H_0 ditolak.

Analisis Hasil Penelitian

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan diperoleh hasil bahwa hipotesis H_a diperoleh dan hipotesis H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil jawaban dari uji hipotesis telah dibuktikan dengan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan 159 statistik uji t dengan $dk = 55 - 2 = 53$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7551 > 2005$. Dan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan oleh kantor BPKPD berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor. Dimana, manajemen konflik memiliki hubungan yang positif dan memberikan kontribusi sebesar 17.30% terhadap produktivitas kerja pegawai kantor.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan uji validitas angket, diketahui bahwa jawaban responden yang dilakukan dalam pengumpulan data dinyatakan valid untuk digunakan.
2. Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel X diperoleh nilai $r_{ii} = 0.824$ dengan nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0.81 – 1.00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel X berada pada kriteria sangat tinggi.
3. Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel Y diperoleh nilai $r_{ii} = 0.639$ dengan nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0.61 – 0.80 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel Y berada pada kriteria tinggi.
4. Besar pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat sebesar 17.30%

Dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7551 > 2005$. Hipotesis yang diterima adalah H_a yaitu ada pengaruh yang signifikan manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPKPD Kabupaten Nias Barat.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Kantor BPKPD
 - Diharapkan lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar dapat memberikan output yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Disarankan dalam penyelesaian suatu konflik dilakukan dengan cepat agar konflik yang terjadi tidak berlarut dan tidak berefek pada produktivitas kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan untuk menambah variabel lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan menjadi tolak ukur penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Adinda, (2021). *Konflik Di Tempat Kerja*, Yogyakarta: Kanisius.
- Ahmad Tanzeh, (2019). *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: TERAS.
- Ambar Teguh dan Rosidah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka cipta.
- Budiyo, (2019). *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan 3, Surakarta: UNS Press.
- Burhan Bungin, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana,
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, (2019). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

Ross, Howard, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

Hendricks, William, alih bahasa Arif Santoso, (2017). *Bagaimana Mengelola Konflik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Husaini Usman dan Purnomo, (2018). *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara,

Ravianto, (2020). *Produktivitas Dan Pengukuran*, Cetakan I, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Malayu Hasibuan, (2017). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.

Masyhuri dan Zainuddin, (2018). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Bandung: PT Refika Aditama.

Moh. Kasiram, (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Malang Press.

Sondang, Siagian, (2017). *Teori Pengembangan Organisasi*, ed.1 cet.5, Jakarta: Bumi Aksara,.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Supendi, (2021). *Mengembangkan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno Hadi, (2019). *Statistik Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset,

Wirawan, (2018). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humanika.