

PENGARUH KONFLIK TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DI DESA LAKATAN KABUPATEN TOLITOLI

Alfansyah Fathur^{*1}, Adriani²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli, Jl. Samratulangi No.51
Program Studi Manajemen - Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, Tolitoli
e-mail: ^{*1} alfansyah.fathur89@gmail.com , ² adriani77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Lakatan. Penelitian Ini Dilakukan Pada Kantor Desa Lakatan / Desa Lakatan Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan teknik sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji linear sederhana dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Konflik Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Desa Di Desa Lakatan Kecamatan Galang Kabupaten. Tolitoli. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui dari hasil analisis uji t diketahui nilai t_{hitung} 2,258 dan t_{tabel} 1,690 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel konflik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi pemerintahan.

Kata kunci : Konflik, Motivasi, Kabupaten Tolitoli

Abstract

This study aims to determine the effect of conflict on the performance motivation of Lakatan Village Government Employees. This research was conducted at the Lakatan Village Office / Lakatan Village, Galang District, Tolitoli Regency. Data collection methods are observation, interviews and the sampling technique used is saturated sample or saturated sampling. The analytical method used is using a simple linear test and hypothesis testing. Based on the results of the study, it can be said that Conflict Affects Work Motivation of Village Government Employees in Lakatan Village, Galang District, Regency. Tolitoli. After performing the hypothesis test, it is known from the results of the t-test analysis that the tcount value is 2.258 and ttable is 1.690, so it can be said that the conflict variable has a significant influence on the government variable.

Keywords : Conflict, Motivation, Tolitoli District

PENDAHULUAN

Desa merupakan sistem penyelenggara pemerintahan paling terendah dalam struktur pemerintahan yang menentukan keberhasilan pembangunan nasional yang menyeluruh. Aspek-aspek yang hendak di bangun di tingkat pemerintahan desa yaitu meningkatkan kemampuan aparat desa dalam pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan desa. Desa memiliki kekuasaan hukum untuk menjalankan kekuasaan pemerintahannya dibawah kepemimpinan kepala desa dan perangkat desa lainnya yang diawasi oleh BPD atau Badan Permusyawaratan Desa. Pemerintahan desa bertugas sebagai pengelolaan pedesaan, pengembangan masyarakat di desa.

Salah satu keadaan yang mempengaruhi pertumbuhan semangat aktivitas aparat desa yaitu pimpinan memberikan dorongan langsung, seperti memberikan pengarahannya langsung, memberikan perhatian, serta pimpinan memperlihatkan contoh yang baik pada bawahannya dalam rangka mengapresiasi diri. Oleh sebab itu di perlukan aparat desa yang memiliki motivasi kerja dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan desa. Dengan demikian aparat desa dalam pelaksanaan tugasnya di tuntut untuk lebih optimal dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

Menurut Shopia (2008:85) konflik kerja merupakan perselisihan yang terdapat pada suatu lembaga akibat selisih paham perihal perusahaan, persaingan antar perusahaan, antar bagian elemen kerja, para pengelola yang bersaing dan perselisihan yang memperebutkan jabatan dan wewenang. Menurut Hasibuan (2012:146) motivasi merupakan suatu keadaan yang memacu seseorang turut melaksanakan suatu kegiatan tersendiri, oleh sebab itu motivasi kerap kali dijelaskan kembali menjadi faktor penunjang karakter seseorang. Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab karena kurangnya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidak jelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu dan kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerjanya khususnya di motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan kerja karyawannya memiliki kualitas kerja yang rendah, karyawan yang diinginkan organisasi ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan organisasi. Berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi yaitu konflik dan motivasi kerja seperti masih adanya diantara sesama karyawan, kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan konflik dan juga motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah pengaruh Konflik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Di Desa Lakatan Kabupaten Tolitoli ”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel, yang pertama Konflik dan Motivasi sebagai variable bebas. Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapatdihitung jumlahnya.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Desa Lakatan yang letaknya di jalan Baribi. Lokasi ini dipertimbangkan bahwa Kantor Desa Lakatan Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli, dianggap memadai untuk diteliti sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dan waktu penelitian dimulai dari bulan Juli sampai September 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang menunjukkan banyaknya karyawan.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan dan digunakan untuk mendukung lainnya.

Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari observasi dan wawancara.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen serta informasi lain yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan atau data informasi yang relevan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut.

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung semua kegiatan yang terjadi pada lokasi penelitian.
2. Kuesioner (Angket)
Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Langkah-langkah :

1. Uji Validasi
Dalam menentukan signifikan atau tidak signifikan dalam membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel *degree of freedom* = $n-k$, dan daerah sisi pengujian dengan α 0,05. Jika r hitung tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar terhadap r tabel (*lihat product moment*) maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
2. Uji Reliabilitas
Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan skali menyebarkan kuesioner terhadap responden, dan hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *statistical program for society science* (SPSS), dengan *fasilitas cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0,60.
3. Determinasi
Menurut Sugiyono (2016:439) koefisien kepastian (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memperjelas keragaman. Koefisien jaminan (R^2) dimaksudkan untuk menentukan kekuatan faktor mandiri/bebas, khususnya variabel konflik (X) terhadap variabel terikat, untuk lebih spesifiknya variabel motivasi (Y).
4. Uji signifikansi simultan (Uji f)
Uji f dipakai dalam menguji apakah variabel konflik (X) secara bersamaan atau bersama-sama berpengaruh positif dan kritis terhadap variabel motivasi (Y) dengan mengatur derajat kepentingan (α). Pemeriksaan ini menggunakan tingkat kepentingan 0,05 atau 5%.
5. Uji parsial (Uji t)
Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 (α = 5%).

Definisii Operasional Variabel

1. Konflik (X)
Menurut Mangkunegara (2013:155) “Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkan.
2. Motivasi (Y)
Menurut pendapat Siagian (2004:287) “ Motivasi adalah bagian dorongan bagi karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut digambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	67,6
2	Perempuan	11	32,4
Total		34	100

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Tabel 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	20	58,8
2	31 – 40 tahun	8	23,5
3	41 – 50 tahun	4	11,8
4	>50 tahun	2	5,9
Total		34	100

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Tabel 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	18	52,9
2	SMA	14	41,2
3	SMP	2	5,9
Total		34	100

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	26	76,5
2	6 – 10 tahun	8	23,5
Total		34	100

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Selanjutnya dibawah ini digambarkan hasil jawaban responden pada variabel konflik dan variabel motivasi kerja.

Tabel 5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Konflik

Indikator Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
X.1	11	18	3	1	1
X.2	4	19	6	4	1
X.3	7	15	5	5	2
X.4	7	14	8	5	0

X.5	8	11	6	9	0
X.6	19	8	5	1	1
X.7	8	14	8	1	3
X.8	15	14	3	1	1
X.9	12	13	8	1	0
X.10	18	15	1	0	0
X.11	13	17	4	0	0
Jumlah	122	158	57	28	9

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden dari indikator pernyataan kuesioner sangat setuju sebesar 122, indikator pernyataan kuesioner setuju sebesar 158, indikator pernyataan kuesioner netral sebesar 57, indikator pernyataan kuesioner tidak setuju sebesar 28 dan pernyataan indikator kuesioner sangat tidak setuju sebesar 9.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuesioner yang memiliki nilai besar yaitu pada jawaban setuju berjumlah 158.

Tabel 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Indikator Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
X.1	14	18	2	0	0
X.2	3	12	15	3	1
X.3	12	12	4	6	0
X.4	2	6	17	5	4
X.5	8	16	8	0	2
X.6	9	17	4	3	1
Jumlah	48	81	50	17	8

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden dari indikator pernyataan kuesioner sangat setuju sebesar 48, indikator pernyataan kuesioner setuju sebesar 81, indikator pernyataan kuesioner netral sebesar 50, indikator pernyataan kuesioner tidak setuju sebesar 17 dan pernyataan indikator kuesioner sangat tidak setuju sebesar 8. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuesioner yang memiliki nilai besar yaitu pada jawaban setuju berjumlah 81. Dalam penelitian ini juga peneliti melakukan uji analisis data yang meliputi uji instrumen dan uji hipotesis.

1. Hasil uji instrumen

A). Hasil uji validitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Konflik	X.1	0,575	0,3388	Valid
	X.2	0,426	0,3388	Valid
	X.3	0,521	0,3388	Valid
	X.4	0,463	0,3388	Valid
	X.5	0,688	0,3388	Valid
	X.6	0,389	0,3388	Valid

	X.7	0,484	0,3388	Valid
	X.8	0,541	0,3388	Valid
	X.9	0,638	0,3388	Valid
	X.10	0,415	0,3388	Valid
	X.11	0,453	0,3388	Valid
Motivasi	Y.1	0,707	0,3388	Valid
	Y.2	0,556	0,3388	Valid
	Y.3	0,551	0,3388	Valid
	Y.4	0,737	0,3388	Valid
	Y.5	0,590	0,3388	Valid
	Y.6	0,444	0,3388	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas instrumen penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan kuesioner mempunyai kriteria valid dengan melihat nilai r hitung yang lebih besar dari r table yaitu 0,3388. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

B). Hasil uji reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	n-of item	Keterangan
1.	Konflik	0,707	11	Reliabel
2.	Motivasi	0,608	6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai cronbach alpha variabel konflik sebesar 0,707 dan variabel motivasi sebesar 0,608. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

C). Hasil uji determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.119 ^a	.014	.617	3.340
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Dari tabel diatas, didapatkan bahwa nilai adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,617 yang artinya pengaruh variable independen X terhadap variable dependen Y sebesar 61.7%.

2. Hasil uji hipotesis

A). Hasil uji f

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	5.163	1	5.163	3.463	.005 ^b
	Residual	356.955	32	11.155		
	Total	362.118	33			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Dari table diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh antara variabel x terhadap y adalah sebesar 0,005 dan f hitung sebesar 5.163 > nilai f tabel 3,26, hal tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antar variabel x dan variabel y secara signifikan.

B). Hasil uji t Tabel 11 Hasil Uji T

<i>coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.612	10.033		1.855	.073
	TOTAL_X	.606	.268	.371	2.258	.031
a. Dependent variable : TOTAL_Y						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas hasil output SPSS versi 26 bahwa variabel konflik diperoleh nilai thitung Sebesar 2,258 > ttabel Sebesar 1,690 yang berarti konflik berpengaruh terhadap motivasi. Maka dapat diartikan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pemerintah desa di Desa Lakatan Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis data penelitian serta perhitungan-perhitungan dengan menggunakan bentuk program komputerisasi yaitu SPSS versi 26 yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh konflik terhadap motivasi kerja pegawai pemerintah desa di desa lakatan kecamatan galang kabupaten tolitoli. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t terdapat konflik diketahui nilai nilai t_{hitung} 2,258 dan nilai t_{tabel} 1,690 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik (x) Fitriana (2013:192) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (y) Dafid McClelland (2007 : 162).

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi aparat Desa lebih meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan serta kemampuan dalam berinteraksi dengan pemerintahnya yakni selalu peduli dalam memperhatikan keadaan perkembangan didaerah ini, baik dari segi pendidikan, kesehatan maupun dari peningkatan ekonomi.

2. Dan disarankan juga kepada kepala desanya untuk tetap memperhatikan kualitas kinerja aparat desanya sehingga tidak akan berdampak pada kinerja pemerintahannya, maka diwajibkan setiap ada penerimaan kinerja aparat wajib melakukan yang namanya testing atau melihat tingkat pendidikan seseorang serta kuliatas dan kemampuannya ketika mengelolah suatu pelayanan untuk pemerintahan nantinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul : “Pengaruh Konflik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Di Desa Lakatan Kabupaten Tolitoli”, penelitian ini disusun merupakan salah satu tugas Tri Darma Pendidikan seorang dosen.

Dalam kesempatan baik ini, dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin mnyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang membantu dan mensupport dengan ikhlas dan telah memberikan masukan dengan kontribusi dalam proses penelitian ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini tidak dapat berjalan lancar dan terwujud tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis telah menjadi bagian dari kehidupan penulis dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. H.M. Natsir Hi. Mallu. MM selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli.
2. Bapak Moh. Sujai, SE, MM, M.Si selaku wakil ketua I Bidang Akademik dan kerjasama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli.
3. Bapak Burhanudin, SE.,M.M selaku wakil ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli.
4. Ibu IJMA, SE, M.Ak selaku selaku Ketua Jurusan/Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli.
5. Bapak Moh. Sabran, S.Pd., MM selaku Kepala LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli.

Semoga segala hal yang telah diberikan mendapat balasan dari ALLAH SWT, penelitian ini masih membutuhkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Apabila terjadi kesalahan - kesalahan dalam penelitian ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.
- [2] Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Pt Alfabet, Bandung.
- [4] Aa., Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [5] Siagian,Sondang P, 2004, Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Bina Aksara, Jakarta.
- [6] Fitriana R.Y., 2013, Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek, Udi Rosida Hijrianti. (Ed.) : Vol 1 No 1, Cognicia, Malang.
- [7] Mcclelland, David, 2008, David Mcclelland’s Motivational Needs Theory. Netmba.Com. <http://www.google.com/Motivation-Mcclelland.Htm>, Diakses Tgl 27 April 2021.