

ISSN (2503-4669)

JURNAL

Visionary

Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan

Jurnal
Visionary

Volume 5

Nomor 1

Halaman
1-64

Mataram Edisi
April 2018

ISSN
(2503-4669)

Diterbitkan Oleh:
PRODI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FIP IKIP MATARAM

JURNAL VISIONARY

ADMINISTRASI PENDIDIKAN

Jurnal Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan

Dewan Redaksi

- Pengarah** : 1. Drs. Wayan Tamba, M.Pd (Dekan FIP IKIP Mataram)
2. Suharyani, M.Pd. (Wadek I FIP IKIP Mataram)
3. Menik Aryani, MM (Wadek II FIP IKIP Mataram)
- Penanggung Jawab** : Hardiansyah, S.Pd., MM (Ka. Prodi AP)
- Ketua Penyunting** : Agus Fahmi, M.Pd
- Sekretaris Penyunting** : Lu`luin Najwa, M.Pd
- Penyunting Ahli** : 1. Prof. Dr. Udin Syaefudin Sa`ud, M.Pd (UPI Bandung)
2. Dr. Ir. Agustinus Hermino SP, M.Pd (Universitas Kanjuruhan Malang)
3. Dr. Zulfakar, M.Pd (IKIP Mataram)
- Penyunting Pelaksana** : 1. Ahmad Muslim, S.Pdi., M.Pd
2. Dr. M. Iqbal, M.Pd
3. M. Ari Irawan, M.Pd
- Desain Cover** : 1. Lukmanul Hakim, M.Pd
2. Rudi Hariawan, M.Pd
- Sekretariat/Administrasi** : Baiq Rohiyatun, M.Pd

Alamat Redaksi:

Redaksi Jurnal Visionary

Prodi Administrasi Pendidikan FIP IKIP Mataram

Gedung Dwitya, Lt.3. Jalan Pemuda No. 59 A Mataram

Telp.(0370) 638991

Email: ap_fip@ikipmataram.ac.id

Jurnal Visionary menerima naskah tulisan penulis yang original (belum pernah diterbitkan sebelumnya) dalam bentuk *soft file*, *office word document* (CD/ Flashdisk/ Email).

Diterbitkan Oleh: Prodi Administrasi Pendidikan FIP IKIP Mataram.

JURNAL VISIONARY**ADMINISTRASI PENDIDIKAN****Jurnal Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan**

Daftar Isi	Halaman
<i>Agus Fahmi</i> IMPLIKASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN PRAKARYA DENGAN PRESTASI BELAJAR	1-5
<i>Ahmad Muslim¹ dan Riyanda Karanadi²</i> HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DI SMPN 4 BATUKLIANG UTARA LOMBOK TENGAH TAHUN PELAJARAN 2014/2015.....	6-10
<i>Ani Endriani¹ dan Juliani²</i> PENGARUH TEKNIK BIBLIOTERAPI TERHADAP PERILAKU <i>BULLYING</i> PADA SISWA KELAS VIII DI SMP NEGERI 3 PRINGGABAYA	11-19
<i>Zulfakar</i> DILEMA DUNIA PENDIDIKAN NASIONAL.....	20-28
<i>Lu'luin Najwa¹ dan Baiq Enti Sismawati²</i> HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DENGAN KREATIVITAS BELAJAR SISWA.....	29-35
<i>Hardiansyah¹ dan Restu Wibawa²</i> KARAKTERISTIK CARA GURU MENGAJAR DENGAN KEPUASAN SISWA DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR	36-45
<i>Muhammad Iqbal</i> EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN ALTERNATIF PENDEKATAN PENELITIAN EFEKTIVITAS	46-56
<i>Ahdi Topan Sofyan</i> PENGARUH KONFLIK, SISTEM IMBALAN JASA, KUALITAS PENGAWASAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT	57-64

**PENGARUH KONFLIK, SISTEM IMBALAN JASA, KUALITAS PENGAWASAN
BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Ahdi Topan Sofyan

Universitas Cordova Indonesia
E-mail: ahditopan15@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui konflik, sistem imbalan jasa, sistem pengawasan, beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi. (2) Untuk mengetahui pengaruh konflik, sistem imbalan jasa, sistem pengawasan, beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jumlah populasi sebanyak 79 orang. Dari jumlah populasi tersebut besar sampel yang ditentukan 100% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang yang ditetapkan dengan metode sampling. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda, model ini dipilih oleh penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat baik secara serempak maupun secara parsial. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS, maka besar pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat akan dapat diketahui. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

Kata kunci : *Konflik, Sistem Imbalan Jasa, Sistem Pengawasan, Beban Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Pada dasarnya, organisasi terdiri dari kumpulan orang-orang dengan keterbatasan-keterbatasan yang mendorong membentuk suatu organisasi. Dalam organisasi orang-orang berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Selain itu efek negatif dari adanya konflik antar pegawai adalah menimbulkan rusaknya hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lain. Dengan adanya konflik ini dapat merintangai kerjasama tim, pegawai malas bertemu dengan lainnya, tidak patuh lagi pada perintah atasan sehingga dampak pada turunnya motivasi kerja pegawai yang berpengaruh pada

menurunnya prestasi kerja. Sedangkan efek positifnya dari adanya konflik antar pegawai adalah hubungan antara pribadi dan antar kelompok mendorong kearah peningkatan kesehatan organisasi.

Pentingnya sistem imbalan sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser,1992 : 56).

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik

dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000). Dalam suatu organisasi juga di perlukan sistem pengawasan yang baik, sehingga

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. "Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan.

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu." (As'ad, 1995:45)

KAJIAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Konflik antar pegawai dalam suatu kelompok atau antar kelompok dalam batas tertentu merupakan suatu hal yang alami, dalam pergaulan sosial. Adapun untuk lebih jelasnya perlu diberikan definisi mengenai konflik yaitu “ ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi”. (T.H.Handoko, 1999:346)

Dalam aktifitas organisasi, dijumpai bermacam-macam konflik yang melibatkan individu-individu maupun kelompok-kelompok”.

Sedangkan menurut Stoner dan Wankel (Wahyudi dan H. Akdon, 2005:17) “ Konflik adalah ketidak sesuaian antar dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau aktifitas-aktifitas pekerjaan dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda”.

Menurut Malayu S. P. Hasabuan (2002:199) konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan”.

M. Polak (Wahyudi dan Akdon, 2005:29), membedakan konflik menjadi 4 jenis yaitu:

- a. Konflik antar kelompok
- b. Konflik intern dalam kelompok
- c. Konflik antar individu untuk mempertahankan hak dan kekayaan
- d. Konflik intern individu untuk mencapai cita-cita.

Bentuk nyata konflik anatar pegawai didalam organisasi adalah untuk memberikan masukan pada saat diperlukan ide tentang pemecahan suatu permasalahan. Masing-masing pegawai bersangkutan akan berusaha untuk memberikan ide, bahkan dalam kegiatan organisasi selalu diusahakan adanya perbaikan sesuai dengan idenya. Tentunya, hal ini dengan asumsi bahwa persaingan tersebut dalam konteks yang wajar dan secara rasional yang mengandalkan keprofesionalnya dalam melakukan pekerjaan.

Sumber-Sumber Konflik

Sumber-sumber utama konflik organisasi terdiri dari beberapa hal, yaitu (James A. F. Stoner,1982:41)

- a. Bagian dari sumber daya (*Shared resources*): Jika tiap-tiap unit dalam organisasi memiliki tanpa terbatas tenaga kerja, uang, material, kelengkapan, ruangan, maka masalah bagaimana cara membagi-bagi sumber-sumber ini dapat dikatakan tidak ada. Akan tetapi kemungkinan yang dapat menimbulkan konflik ada, karena sumber-sumber yang vital itu hanya terbatas. Sumber tersebut harus dibagi-bagi sehingga tanpa dielakan lagi beberapa kelompok akan mendapatkan bagian yang kurang daripada yang di inginkan atau dibutuhkannya. Jika kelompok organisasi berkopetisi untuk memperoleh bagian yang paling besar dari sumber-sumber yang tersedia itu, hal ini akan menyebabkan buyarnya kejasama.
- b. Perbedaan dalam tujuan (*Differences in Goals*): Organisasi terdiri dari Departemen yang berbeda dengan tujuan dan pandangan yang berbeda pula. Perbedaan ini sering kali menimbulkan konflik tentang, kepentingan atau prioritas.
- c. Keuntungan aktivitas kerja (*Interdependence of work Activities*); Jika dua atau lebih sub unit tergantung kepada satu sama lain dengan menyelesaikan tugasnya masing-masing, terdapatlah apa yang dinamakan saling ketergantungan kerja. Dalam kondisi demikian, kemungkinan akan timbul konflik tingkat tinggi atau kerjasama tergantung pada penanganan situasinya.
- d. Perbedaan dalam penilaian atau pandangan (*Differences in Values or perception*): Perbedaan dalam tujuan antara pada anggota berbagai unit dalam organisasi sering kali disertai dengan perbedaan dalam sikap, penilaian dan pandangan, sehingga dapat menimbulkan konflik.
- Berikut ini merupakan gambaran ringkas tentang konflik model Pondy
- Tahap Pertama : Konflik Yang Bersifat Laten
Konflik yang terjadi tidak seketika, tetapi potensi untuk monculnya konflik dalam organisasi tetap ada yaitu bersifat laten, oleh karena itu operasi organisasi itu sendiri. Menurut model ini, bahwa konflik yang terjadi dalam organisasi karena adanya deferensi secara vertikal dan horizontal, yang mengarah kepada pembentukan subunit yang berbeda dengan tujuan berbeda dan bahkan seringkali dengan persepsi yang berbeda tentang cara terbaik untuk mencapai tujuan.
 - Tahap Kedua : Konflik Yang Dipersepsikan (*Perceived Conflict*)
Konflik ini terjadi ketika suatu kelompok atau subunit menganggap atau mempunyai persepsi bahwa tujuannya mulai dihalangi oleh tindakan dari kelompok yang lain. Dalam tahap ini masing-masing subunit atau kelompok mulai menentukan mengapa konflik itu muncul dan menganalisis kajadian-kejadian yang menyababkannya.
 - Tahap Ketiga : Konflik Yang Dirasakan (*Felt Conflict*)
Pada tahap ini, subunit atau kelompok yang sengaja mengalami konflik dengan cepat mengembangkan kegiatan emosional ke arah satu sama lainnya. Khususnya, subunit memiliki hubungan dekat dan mengembangkan pertentangan secara mental dan menyalahkan subunit kelompok yang lain.

- Tahap Keempat : Konflik Yang Dimanifestasikan
Tahap keempat dari konflik model pondy terjadi jika suatu subunit kembali mencoba untuk menghalangi tujuan dari subunit yang lainnya.
- Tahap Kelima : Ekor konflik
Cepat atau lambat, konflik yang terjadi dalam organisasi akan di atasi dengan beberapa cara, seringkali melalui keputusan yang di ambil oleh manajer senior atau manajer puncak.

Setiap tahapan dari konflik meninggalkan suatu bentuk konflik yang berpengaruh terhadap cara masing-masing kelompok bereaksi terhadap konflik yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang. Jika konflik dapat dipecahkan sebelum mencapai tahap konflik-manifestasi, maka buntut konflik akan meninggalkan hubungan kerja yang baik dimasa yang akan datang.

Prestasi Kerja

Setiap organisasi berharap agar pegawainya mempunyai prestasi kerja yang tinggi, hal ini disebabkan karena prestasi kerja berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu. (Malayu S. P. Hasabuan, 2002:94).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama (Suprihanto, 1989)

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa

prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan kriteria, standart, target, dan sasaran yang telah ditentukan.

Penilaian Prestasi Kerja

Asnawi (1999) mengemukakan bahwa di dalam proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai macam teknik penilaian yang dapat digunakan, baik yang objektif maupun yang subjektif. Penilaian yang objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Sedangkan penilaian yang subjektif sangat tergantung pada *judgment* pihak penilai.

Oleh karena itu, terutama untuk hasil penilaian yang subjektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti, sebab ia dapat berakhir dengan relatif ataupun absolut. Hal ini harus diperhatikan menimbang banyaknya penyimpangan perilaku (*behavioral barriers*), baik yang bersifat penyimpangan interpersonal maupun penyimpangan politis.

Unsur-unsur yang dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Sedangkan mengacu pada peraturan pemerintah Daerah Republik Indonesia No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan (Mashadi, 2001:53) yang mengatakan bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja, dan unsur-unsur yang dinilai adalah: Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertahap, yaitu dengan menggunakan Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi, Teknik Observasi. jumlah populasi di Disperindag Provinsi Nusa Tenggara Barat, besarnya sampel ditentukan sebanyak 100% dari populasi total sehingga besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Pengambilan data menggunakan data primer dan skunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung dengan Formulir. Data sekunder diperoleh dari studi literature skripsi, atau jurnal, buku, majalah dan sumber lain yang relevan dan kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel dengan hipotesis:

H_0 = skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk

H_a = skor butir pertanyaan tidak berkorelasi dengan total skor konstruk

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n - k dengan hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung $79 - 6 = 73$ dengan alpha 0.05 di dapat r tabel product moment 0.226. jika r hitung (untuk tiap r butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item - total Corelation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima sehingga butiran atau soal pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan semua butir pertanyaan atau butir pertanyaan semua variabel hasilnya positif memiliki koefisien korelasi atau r hitung > r tabel product moment 0.230, oleh karena itu oleh karena itu pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid. Dengan demikian semua item pertanyaan atau pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan riabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dalam waktu ke waktu.

Pada penelitian ini digunakan SPSS untuk mengukur realibilitas dengan menguji statistic Cronbach Alpha () suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dengan memberikan nilai () > 0.230. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden secara keseluruhan.

Uji F Simultan

Dari hasil dengan bantuan program komputer SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diketahui hasil uji F dengan penelitian ini.

Hasil uji f hitung sebesar 214.321 sedangkan nilai t tabel dengan degree of freedom = n - k - 1 = 79 - 5 - 1 = 73 adalah nilai sebesar 2,324 . oleh karena itu nilai f hitung sebesar 214.321 > f tabel sebesar 2.324, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan. Sejuahmana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi antar data yang disusun berdasarkan time series ataupun korelasi pada dirinya sendiri. Gejala autokorelasi mengakibatkan hasil analisis regresi tidak lagi efisien atau varians tidak lagi maksimum.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.861, hal ini menunjukkan bahwa konstribusi variabel indeviden terhadap variabel dependen sebesa 86.1%. dengan demikian H_0 dapaat diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antara dua pengamatan.

Uji Heterokedastisitas

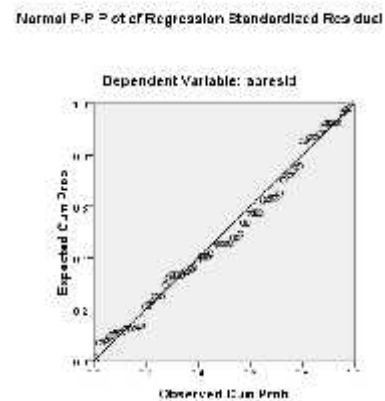
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan lain ke dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homokedastisitas, yaitu varian dan residual suatu pengamatan ke pegamatan yang lain hasilnya tetap.

Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa model penelitian ini digunakan pengujian melalui digunakan pengujian melalui Scatterplot.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 13). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan

distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan mengikuti garis diagonal seperti pada gambar 2. dibawah ini sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Flot

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik variabel barada disekitas garis $Y = X$ atau menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal Uji Autokorelasi.

Pembahasan

Setelah melalui beberapa tahap penelitian dan analisis dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa pengaruh Konflik (X_1), Sistem Imbalan Jasa (X_2), Kualitas Pengawasan (X_3), Beban Kerja (X_4), Kondisi Fisik (X_5) berpengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y).

Pengaruh konflik dalam proses manajemen yang terdiri dari Konflik (X_1), Sistem Imbalan Jasa (X_2), Kualitas Pengawasan (X_3), Beban Kerja (X_4), Kondisi Fisik (X_5) berpengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat

(Y). Diantara faktor-faktor proses manajemen yang terdiri dari pengaruh Konflik (X_1), Sistem Imbalan Jasa (X_2), Kualitas Pengawasan (X_3), Beban Kerja (X_4), Kondisi Fisik (X_5) ternyata Konflik mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y). Dengan pengaruh parsial sebesar 64.3%.

Untuk memberikan suatu kreatifitas atau motivasi guna memacu para pegawai seorang pemimpin perlu memberikan suatu penghargaan. Akan tetapi saat ini yang kita rasakan justru sebaliknya, hal ini memperberat upaya peningkatan Sumber Daya Manusia Indonesia yang tertinggal jauh dari negara-negara tetangga. Untuk itu seorang pemimpin harus berani menjamin dan memberikan kepercayaan serta motivasi sebagai salah satu cara untuk menjamin kesejahteraan pegawai. Selain itu juga gaji pegawai perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan para pegawai, peningkatan kesejahteraan pegawai sangat penting bagi peningkatan motivasi dan prestasi kerja pegawai serta memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas dirinya. Misalnya bagi para pegawai yang memiliki prestasi, suatu daerah memberikan beasiswa untuk melanjutkan *study* kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

1. Faktor – faktor proses manajemen yang terdiri dari variabel Konflik (X_1), Sistem Imbalan Jasa (X_2), Kualitas Pengawasan (X_3), Beban Kerja (X_4) berpengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y).
2. Faktor – faktor proses manajemen yang terdiri dari variabel Konflik (X_1), Sistem Imbalan Jasa (X_2), Kualitas Pengawasan (X_3), Beban Kerja (X_4) berpengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y).
3. Diantara faktor – faktor proses manajemen yang terdiri dari variabel Konflik (X_1), Sistem Imbalan Jasa (X_2), Kualitas Pengawasan (X_3), Beban Kerja (X_4) ternyata Konflik mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (Y), Dengan pengaruh parsial sebesar 64.3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta Jakarta
- Hariadi, Wirama, 2004, *Pengaruh Sumber-sumber Konflik antar Pegawai terhadap prestasi Kerja karyawan di Sekretaris Daerah Kota Mataram, Mataram*
- Hasabuan, Malayu S P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksar, Jakarta.
- Hartono , 2008, *SPSS 16.0 Analisa Data Statistika dan Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Mashadi, 2001, *Analisis Faktor-faktor Motifasi Kerja Yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Nusa Tenggara Barat.*

- Asrul 2003, Analisis Konflik antar Pegawai dan Pengaruhnya terhadap semangat Kerja pegawai pada badan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Propinsi Nusa Tenggara Barat.
- Riduan, 2003, Dasar – Dasar Statistika, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D , Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang, P, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Bumi Aksara, Jakarta
- Wahyudi, dan H. Akdon, 2005, Manajemen Konflik dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung
- Ambar Teguh Sulistiyarini dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep ,teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bambang Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM. Cetakan Ketiga. Sulita. Bandung.
- Husain Umar. 2002. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta Bandung. T. Hani Handoko. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Jogjakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.



Sekretariat:

Program Studi Administrasi Pendidikan
FIP IKIP MATARAM
Jl. Pemuda No. 59 A Mataram
Website: www.fip.ikipmataram.ac.id
Email: ap_fip@ikipmataram.ac.id
Telp. (0370) 638991

