

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN GALESONG UTARA  
KABUPATEN TAKALAR**

**SKRIPSI**



**YUSRAYANTO  
105721110420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNISVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN GALESONG UTARA  
KABUPATEN TAKALAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**YUSRAYANTO  
NIM:105721110420**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNISVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## MOTTO DAN PERSEBAHAN

### MOTTO

**Fa Inna ma'al-'usri yusra**

**“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,**

**Inna ma'al-'usri yusra**

**sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.**

**(QS. Asy Syarh)**

**“Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi justru merupakan langkah pertama menuju kesuksesan yang sejati”. (B.J. Habibie)**

### PERSEMBAHAN

**Puji Syukur Kepada Allah Swt atas Ridho-Nya serta dukungan kedua Orangtuaku yang tercinta berkat karunianyalah sehingga skripsi ini telah terselesai dengan baik**

**Alhamdulillah Rabbil Alaamiin,**

### PESAN

**“Ibarat mesin, raga manusia hanyalah instrumen, pikiran yang mengendalikan seluruh sistem operasinya” (George Santayana).**

### KESAN

**Bangga menjadi sebagai Mahasiswa beralmamater biru Universitas Muhammadiyah Makassar**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara  
Kabupaten Takalar

Nama Mahasiswa : Yusrayanto

No. Stambuk/ NIM : 105721110420

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah di periksa, dan diujikan didepan panitia Penguji Seminar Hasil Strata (S1) pada tanggal 8 Juli 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Biusnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 02 September 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

**Dr. Asriati, S.E., M.Si**  
NIDN:0031126303

Pembimbing II

**M. Hidayat, S.E., M.M**  
NIDN:0909059001

Mengetahui,



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651307

Ketua Program Studi

**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM : 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Yusrayanto, NIM: 10572111420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor. 0010/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 02 Muharram 1446 H/08 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Muharram 1446 H

02 September 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rahim Nanda, MT., IPU (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)  
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M (.....)  
3. M. Hidayat, S.E, M.M (.....)  
4. Irwan Abdullah, S,Sos., M.Si (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM. 651 507.-



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusrayanto  
Stambuk : 105721110420  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

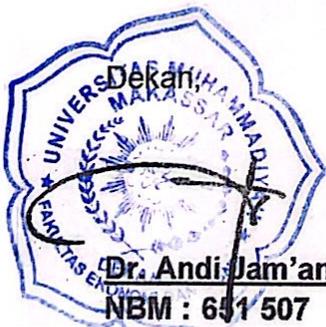
Makassar, 02 September 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**YUSRAYANTO**  
**NIM: 10572111420**

Diketahui Oleh:



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
**NBM : 651 507**

Ketua Program Studi

**Nasrullah, SE., M.M**  
**NBM : 1151132**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusrayanto  
NIM : 105721111420  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR

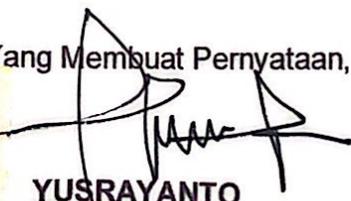
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 02 September 2024

Yang Membuat Pernyataan,



  
**YUSRAYANTO**  
**NIM: 105721110420**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Swtt atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Usman dan Ibunda Suriati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus di setiap sholatnya. Dan Terima kasih juga kepada penulis itu sendiri sehingga tetap konsisten menjalankan amanah keluarga hingga sampai saat ini dan tak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Kepada Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah. SE., M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu **Dr. Asriati, S.E., M.Si** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **M. Hidayat, S.E., M.M** selaku pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan membantu dalam penyusunan Skripsi Hingga Ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan hingga akhir.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Bapak dan Ibu pegawai di Kantor Kecamatan Galesong utara Kabupaten Takalar yang telah memberikan izin meneliti
9. Teruntuk senior dan teman seperjuangan dilembaga internal HMJ-Manajemen, BEM-Fakultas, dan BEM-Universitas terima kasih atas segala dukungan, motivasi, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan. Ucapan syukur Allah Swt karena sudah mempertemukan sahabat seperti kalian

10. Rekan-rekan saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fi SabililHaq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 2024

**YUSRAYANTO**

## ABSTRAK

**YUSRAYANTO, 2024. *Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Asriati dan M. Hidayat***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 32 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Hasil penelitian yang didapat penulis variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah menunjukkan bahwa nilai signifikan 0.310 ( $>0.05$ ). Diperoleh  $t$  tabel sebesar 2.048 dengan  $t$  hitung sebesar 1.035 maka ( $1.035 < 2.048$ ) dengan nilai signifikan ( $0.310 > 0.05$ ) kemudian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, variable konflik kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji parsial ( $t$ ) variabel semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai signifikan 0.015 ( $<0.05$ ). Diperoleh  $t$  tabel sebesar 2.048 dengan  $t$  hitung sebesar 2.616 maka ( $2.616 > 2.048$ ) dengan signifikan ( $0.015 < 0.05$ ) kemudian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel beban kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t$  hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin menurunnya beban kerja maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Konflik Kerja, Semangat kerja dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

**YUSRAYANTO, 2024. *The Influence of Work Conflict and Work Morale on Employee Performance at the North Galesong District Office, Takalar Regency. Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Asriati and M. Hidayat***

*This research aims to determine the influence of work conflict and work morale on employee performance at the North Galesong District Office, Takala Regency. This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data was obtained from respondents through a questionnaire with 32 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 20 program.*

*The research results obtained by the author of the work conflict variable (X1) and employee performance variable (Y) show that the significant value is 0.310 ( $>0.05$ ). Obtained t table of 2.048 with t count of 1.035 then ( $1.035 < 2.048$ ) with a significant value ( $0.310 > 0.05$ ) then it can be concluded that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning that the partial (individual) work conflict variable has no significant effect on employee performance and The partial test (t) of the work enthusiasm variable (X2) on employee performance (Y) shows a significant value of 0.015 ( $<0.05$ ). Obtained a t table of 2.048 with a calculated t of 2.616 so ( $2.616 > 2.048$ ) is significant ( $0.015 < 0.05$ ) then it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the partial (individual) workload variable has a significant effect on employee performance. The tcount value is positive, meaning that the influence that occurs is positive, or can be interpreted as decreasing the workload, which will increase employee performance.*

**Keywords:** *Work Conflict, Work Morale and Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori.....	5
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis.....	27
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	28
C. Jenis Dan Sumber Data.....	29
D. Populasi Dan Sampel.....	30
E. Teknik pengumpulan data.....	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Metode Analisis Data.....	33
H. Uji Hipotesis.....	35
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian.....	43

C. Pembahasan .....	61
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Penelitian Terdahulu .....	21
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	34
3.2	Skala Likert .....	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	46
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
4.5	Proses dan gambaran Komunikasi K3 Dengan Kecelakaan Kerja di Bagian Produksi dan Pergudangan PT. Japfa Comfeed TBK Unit Makassar.....	45
4.6	Deskriptif variabel Konflik Kerja .....	48
4.7	Deskriptif Variabel Semangat Kerja .....	49
4.8	Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	50
4.9	Hasil Uji Validitas instrument .....	51
4.10	Hasil Uji Realibilitas instrument .....	52
4.11	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) .....	54
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.13	Hasil Uji Nilai Tolerance Atau VIF .....	56
4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
4.15	Hasil Uji Parsial (t) .....	58
4.16	Hasil Uji Determinasi Koefisien (R <sup>2</sup> ) .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	28
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi .....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	, 28



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

Lampiran 1 kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil dan Uji SPSS

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Lampiran 7 Hasil Validasi Data



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, perubahan lingkungan organisasi dapat menunjukkan perkembangannya. Perubahan ini terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Perubahan ini dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Dengan tuntutan kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, pegawai berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Namun, beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas karena masalah konflik kerja dan semangat kerja. Sumber daya manusia yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru akan menyebabkan ketidaksepakatan dan kurangnya semangat kerja, yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendukung kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi dapat diukur melalui kinerja sumber daya manusia, yang merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja di tempat kerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki daya saing yang berbeda, sehingga setiap manusia adalah sumber daya yang paling unik (Syuhada & Amelia, 2021).

Konflik Kerja merupakan pertentangan antara individu, kelompok dan organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Konflik kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti struktur atau tugas

yang tidak jelas, masalah komunikasi yang buruk, dan individu atau kelompok yang berbeda. Dalam kebanyakan kasus, konflik akan mempengaruhi suasana kerja, terutama kinerja pegawai. Namun, ketika konflik menjadi tidak terkendali, mereka menjadi situasi yang berbahaya bagi organisasi. Konflik yang tidak sehat akan menimbulkan kesalahpahaman di antara pegawai dan merusak kinerja mereka (Rohman & Wulandari, 2022).

Selain konflik kerja, semangat kerja pegawai adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Semangat kerja adalah sikap mental kelompok atau individu yang menunjukkan etos kerja yang mendorong orang lain untuk bekerja sama, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Pegawai harus hadir, disiplin, dan selesai pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja yang ideal harus didukung oleh keinginan pegawai untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka (Rohman & Wulandari, 2022).

Indikasi konflik kerja adalah salah satu komponen yang menyebabkan kinerja organisasi menurun. Konflik kerja terjadi ketika sesama pegawai terkadang terlibat dalam perdebatan, atau kontroversi, yang disebabkan oleh komunikasi yang tidak lancar. Ketika mereka mengingatkan atau menegur sesama pegawai, mereka terkadang berbicara dengan nada yang tinggi atau terlalu keras, yang dapat dianggap marah oleh orang lain, yang dapat menyebabkan perpecahan. Manajemen harus mempertimbangkan masalah ini. Namun, hal-hal tersebutlah yang menyebabkan konflik. Dan rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja, seperti kondisi kerja fisik yang buruk dapat mengganggu fokus pekerja tidak nyaman.

Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar memberikan layanan kepada masyarakat dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat. Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masih banyak pegawai yang mengalami konflik kerja dan kurangnya semangat kerja yang terjadi sehingga kinerja pegawai dianggap kurang baik, hal ini dapat kita lihat dari adanya perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan pada kegiatan kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif, serta banyaknya meja pegawai yang kosong pada saat jam istirahat berakhir, dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan terjadinya konflik kerja dan semangat kerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan judul penelitian yaitu: **“Konflik kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan suatu masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar?
2. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Memperluas ilmu atau menambah wawasan dan dapat dijadikan acuan pengembangan penelitian khususnya penelitian konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi instansi diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai yang optimal melalui kepuasan kinerja dengan adanya konflik kerja dan semangat kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen

###### a. Definisi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan untuk menentukan dan mencapai tujuan.

Individu atau kelompok individu, organisasi sosial, atau organisasi pemerintah semuanya membutuhkan manajemen untuk mengatur dan merencanakan segala sesuatu untuk mencapai hasil yang optimal pada waktu yang akan datang. Semua orang membutuhkan manajemen karena tanpa manajemen yang baik, semua upaya akan kurang berhasil. Selanjutnya, proses manajemen berkembang menjadi langkah-langkah strategis, yang juga merupakan keuntungan dari manajemen.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer harus menjaga keseimbangan antara tuntutan *stakeholder* dan tuntutan pegawai.

###### b. Unsur-Unsur manajemen

Manajemen memiliki unsur-unsur yang terdiri atas 6M, yaitu **Man, Method, Machine, Material, Money, dan Market**. Keenam unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

###### 1. Man

Unsur pertama dalam manajemen adalah man atau sumber daya

manusia. Seorang manajer harus dapat mengatur sumber daya manusia, baik itu pegawai atau anggota organisasi. Untuk melakukannya dengan baik, manajer juga harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain.

## 2. *Method*

*Method* atau metode adalah komponen manajemen yang kedua. Dalam melakukan tugas manajemen, seseorang dapat menggunakan berbagai metode yang tersedia atau mencoba membangun metode sendiri. Sangat penting untuk melakukan riset terlebih dahulu sebelum menentukan metode mana yang paling sesuai dengan keadaan organisasi. Selain itu, manajer dapat belajar dari kesalahan untuk mengetahui strategi apa yang paling efektif untuk perusahaan mereka.

## 3. *Machine*

Mesin ini mencakup semua teknologi yang digunakan oleh organisasi, seperti mesin berat, komputer, laptop, dan sumber daya yang termasuk dalam mesin. Seorang manajer harus mampu memilih mesin atau teknologi mana yang paling cocok untuk organisasi mereka. Tidak ada mesin atau teknologi yang terbengkalai atau tidak digunakan karena akan mengakibatkan kerugian.

## 4. *Material*

Komponen manajemen selanjutnya adalah material, seperti bahan baku. Manajer di divisi produksi konveksi harus dapat mengelola bahan baku yang dibutuhkan selama proses produksi,

seperti benang, kain, kapas, dan bahan baku lainnya. Manajer harus memastikan bahwa bahan baku yang digunakan cukup dan memiliki kualitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 5. *Money*

Komponen yang tidak kalah penting adalah *money* atau uang. Setiap orang, terutama manajer bisnis di bidang keuangan, harus pandai mengelola uang. Agar perusahaan dapat bertahan di masa depan, mereka harus memastikan bahwa aliran uang perusahaan berjalan dengan lancar dan baik.

#### 6. *Market*

*Market* atau pasar, adalah bagian terakhir dari manajemen. Manajemen pasar mencakup kegiatan seperti riset pasar, analisis data pasar, dan pengelompokan data sesuai kebutuhan bisnis. Dengan melakukan manajemen pasar, perusahaan dapat memasarkan atau menjual barang mereka kepada pasar yang lebih sesuai, meningkatkan kemungkinan pembelian.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang memimpin organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan. Dengan asumsi bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sumber daya bisnis, manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin, dan bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber

daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama organisasi, pegawai, dan masyarakat (Indrasari, 2018).

Pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberi kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, individu, organisasi, dan masyarakat.

Fungsi manajemen SDM (Indrasari, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a) Perencanaan (*planning*)

Suatu proses berpikir logis dan membuat keputusan rasional tentang apa yang harus dilakukan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu atau sejumlah tujuan.

c) Pengarahan (*directing*)

Tindakan untuk memastikan bahwa setiap anggota kelompok berusaha untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan manajemen dan upaya organisasi.

d) Pengendalian (*controlling*)

Mengukur dan memperbaiki pekerjaan bawahan untuk memungkinkan rencana yang dibuat untuk mencapai Tujuan.

## 2. Fungsi operasional

### a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

### b. Pengembangan

Jenis kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan keterampilan sumber daya manusia.

### c. Kompensasi

Imbalan, yang dapat berupa uang tunai atau tidak, yang diberikan kepada pegawai perusahaan.

### d. Pengintegrasian

Aktivitas yang bertujuan untuk menggabungkan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pegawai untuk mewujudkan kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

### e. Pemeliharaan

Perusahaan mendorong kinerja yang baik melalui upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pegawainya.

### f. Pemutusan hubungan kerja

Kondisi di mana seorang pegawai diberhentikan atau tidak lagi bekerja untuk perusahaan karena hubungan kerja antara mereka dan perusahaan telah terputus, baik karena kontrak mereka tidak diperpanjang lagi atau karena hubungan kerja mereka telah berakhir.

## b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengoptimalkan manfaat (produktivitas) setiap pegawai dalam sebuah organisasi adalah tujuan umum manajemen sumber daya manusia. Produksi adalah rasio antara output (barang dan jasa) sebuah perusahaan terhadap masukannya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energi). Di sisi lain, tugas utama departemen sumber daya manusia adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional yang lain dalam mengelola pegawai secara lebih efisien (Indrasari, 2018).

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Organisasional

Mereka ingin tahu bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) memengaruhi seberapa baik kinerja organisasi. Walaupun departemen sumber daya manusia secara formal didirikan untuk membantu manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam menangani masalah sumber daya manusia.

#### 2. Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi persyaratan organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia tidak memenuhi standar organisasi, sumber daya manusia menjadi tidak berguna.

#### 3. Tujuan Sosial

Mereka bertindak secara etis dan sosial untuk menanggapi kebutuhan, tantangan, dan kebutuhan masyarakat dengan mengurangi dampak negatif terhadap organisasi. Jika organisasi

tidak menggunakan sumber dayanya dengan benar, itu dapat menyebabkan masalah bagi masyarakat.

#### 4. Tujuan Personal

Dimaksudkan untuk membantu pekerja mencapai tujuannya, minimal tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

### 1. Konflik Kerja

#### a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik yang muncul dalam suatu organisasi disebut konflik tempat kerja. Ini dapat terjadi karena perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan pada kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, perbedaan penilaian, dan kesalahan dalam tindakan yang efektif. Konflik kerja adalah ketika kenyataan dan harapan yang diharapkan dari seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi tidak sejalan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator untuk mengukur konflik. Konflik individu, konflik dalam organisasi yang sama, konflik individu dan kelompok, dan konflik kelompok. (Rohman & Wulandari, 2022).

#### b. Jenis-Jenis Konflik

Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Konflik dalam diri individu terjadi ketika seseorang menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang diharapkan darinya, ketika

berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau ketika seseorang diharapkan untuk melakukan lebih dari yang mereka bisa. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).

2. Konflik antar individu dan kelompok Ini berkaitan dengan bagaimana seseorang menanggapi tekanan untuk menjadi seragam dalam kelompok kerja mereka. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok.
3. Jenis persaingan ekonomi dalam struktur ekonomi suatu negara menyebabkan konflik antar organisasi. Disebabkan konflik ini, produk, teknologi, dan layanan baru telah dikembangkan, serta penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

c. Penyebab timbulnya konflik

Konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini dapat bersifat material atau nonmaterial. Untuk menghindari konflik, hal yang paling penting adalah memahami faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan konflik. Sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

1. Perbedaan pendapat, ada kemungkinan konflik terjadi karena perbedaan pendapat. Dalam situasi di mana masing-masing pihak memiliki keyakinan bahwa mereka adalah yang terbaik. Perbedaan pendapat yang tajam dapat menyebabkan ketegangan,

ketidakpuasan, dan sebagainya. Hal-hal seperti ini dapat menimbulkan konflik.

2. Salah paham juga dapat menyebabkan konflik. Misalnya, meskipun tindakan seseorang mungkin memiliki tujuan yang baik, tindakan tersebut dianggap merugikan oleh orang lain. Orang yang dirugikan mengalami perasaan tidak menyenangkan, kurang simpati atau bahkan kebencian.
3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan, tindakan salah satu pihak dapat dianggap merugikan pihak lain, atau keduanya merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Orang yang dirugikan pasti merasa tidak enak, tidak simpati atau bahkan benci.
4. Perasaan yang terlalu sensitif, seseorang mungkin menganggap tindakan mereka wajar, tetapi orang lain menganggapnya merugikan.

d. Akibat timbulnya konflik

Adapun beberapa akibat timbulnya konflik yaitu sebagai berikut:

1. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri.  
Konflik akan dirasakan oleh pihak lain. Sebenarnya, beberapa pihak dapat mengambil keuntungan dari konflik ini, karena mereka dapat mengoreksi diri mereka sendiri.
2. Meningkatkan prestasi  
Adanya konflik mungkin menjadi cambuk, yang dapat menghasilkan peningkatan prestasi. Dalam kenyataannya, orang sering dihina karena mereka pikir mereka akan sukses. Mungkin dia ingin menunjukkan kepada mereka yang menghina bahwa mereka yang dihina dapat lebih sukses. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang

menciptakan persaingan sehat, meskipun sebenarnya ini adalah jenis konflik yang baik.

3. Pendekatan yang lebih baik

Salah satu pihak atau kedua belah pihak mungkin terkejut dengan konflik tersebut. Mereka mungkin tidak menyadari bahwa hal-hal ini dapat menyebabkan konflik. Akibatnya, mereka berusaha untuk menjadi lebih hati-hati dalam hubungan mereka satu sama lain. Hal ini dapat meningkatkan hubungan.

4. Mengembangkan alternatif yang lebih baik

Karena konflik tersebut terjadi secara kebetulan antara atasan dan bawahan, hasilnya mungkin dapat merugikan pihak tertentu. Salah satunya adalah dengan tidak memberikan posisi yang sangat penting. Sebuah solusi yang lebih baik dapat dikembangkan dari situasi ini. Selain memiliki dampak positif, konflik juga dapat memiliki dampak negatif.

## 2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Basri & Rauf, 2021) Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya jika mereka memahami perilaku manusia, alasan orang ingin bekerja, dan tingkat kepuasan yang mereka nikmati. Semangat kerja ini akan mendorong seseorang untuk membuat sesuatu yang baru dan kreatif di tempat kerjanya.

b. Aspek-aspek Semangat Kerja

Semangat kerja memiliki 3 aspek adalah sebagai berikut:

1. Afektif (*Affective*)

Afektif adalah ketika seseorang merasa dihargai dan dianggap serius, memiliki harga diri, mendapatkan dukungan, dan berkomunikasi dengan orang lain. Contoh afektif yang tinggi pada pegawai adalah mereka yang terlibat dan dimintai pendapat dalam rapat organisasi atau mendapat pengakuan setelah menyelesaikan tugas dengan baik. Contoh afektif yang rendah pada pegawai adalah mereka yang merasa tidak adil apabila mereka dikritik atau tidak mendapat pujian sesuai dengan harapan mereka.

2. Tujuan masa depan (*Future/goals*)

Tujuan masa depan adalah pandangan masa depan dan kemajuan (*progres*). Contoh tujuan masa depan yang tinggi adalah ketika pegawai atau individu memiliki ketertarikan dan kejelasan tentang pandangan masa depan mereka. Contoh tujuan masa depan yang rendah adalah ketika pegawai atau individu merasa tidak mengalami kemajuan atau gagal dalam mencapai target mereka sendiri atau organisasi.

3. Interpersonal

Pengaruh orang lain dan hubungan dengan orang lain berbeda. Pengaruh orang lain berasal dari kontribusi, kerja sama, rasa bangga, dan pekerjaan yang menarik. Hubungan dengan orang lain berasal dari komitmen, lingkungan kerja yang baik, dan bantuan. Selain itu, contoh interpersonal yang tinggi adalah ketika seseorang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka dengan

membantu dan mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas. Contoh interpersonal yang rendah adalah ketika lingkungan kerja tidak ramah dan rekan kerja tidak bekerja sama.

c. Indikator Yang mengukur Semangat Kerja

Adapun indikator atau faktor-faktor dalam pengukuran semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Jika motivasi dan dorongan bekerja, mereka akan memiliki keinginan dan dorongan untuk bekerja. Pegawai seharusnya lebih mementingkan untuk bekerja untuk organisasi dari pada mementingkan apa yang mereka dapatkan. Apabila seseorang lebih mementingkan gaji dari pada produktivitas, mereka dianggap memiliki semangat kerja rendah. Tidak mengherankan bahwa orang yang menerima gaji tinggi juga ingin pindah bekerja ke tempat lain. Jika seseorang benar-benar ingin bekerja, mereka akan bekerja dengan baik bahkan tanpa pengawasan dari atasannya. Mereka akan bekerja karena keinginan kuat untuk prestasi, bukan karena ketakutan. Mereka akan menganggap bekerja sebagai sesuatu yang menyenangkan dari pada beban.
2. Kesungguhan, aspek ini menunjukkan bahwa seseorang selalu berusaha untuk menjadi konstruktif bahkan ketika dia mengalami kegagalan dalam pekerjaannya. Seseorang yang sangat rajin tidak akan mengambil sikap pesimis saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kesenangan, kesenangan dalam bekerja, adalah kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang saat melakukan

atau menjalankan pekerjaan mereka. Ini karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan kebutuhannya.

4. Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana seorang pegawai melihat pekerjaan mereka.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian kinerja**

Kinerja seorang pegawai didefinisikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan keahlian tertentu dan diukur dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan organisasi, organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal. Sebaliknya, pegawai ingin berkembang dan dipromosikan.

##### **b. Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana evaluasi kegiatan yang didasarkan pada kelompok indikator input, output, hasil, manfaat, dan dampak. Penilaian ini tidak terbatas pada proses mengolah input menjadi output atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan atau program yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan volume pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik, dapat mencegah kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan dapat membantu kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yang menunjukkan seberapa besar pegawai dapat bertanggung jawab atas perilakunya di tempat kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, dan hasil kerjanya.
4. Inisiatif yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk melihat, menilai, membuat, dan membuat keputusan tentang cara menyelesaikan masalah.
5. Kerja sama, Kesiediaan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam hal-hal di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
6. Ketaatan adalah ketika seorang pegawai bersedia mengikuti peraturan dan melakukan tugasnya sesuai dengan perintah yang diberikan kepada mereka.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

- 1). Faktor kemampuan

Pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya karena kemampuan potensi mereka (IQ) dan kemampuan realitas mereka (pendidikan).

## 2). Faktor motivasi

Berasal dari cara seorang pegawai berperilaku dalam lingkungan kerjanya. Rasa motivasi adalah emosi yang mendorong seseorang untuk memaksimalkan potensi profesional mereka.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah upaya para peneliti untuk menemukan analogi dan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian sebelumnya membantu para peneliti memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas penelitian. Pada bagian ini, peneliti mencantumkan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian mereka membuat ringkasan dari temuan tersebut, baik yang telah dipublikasikan atau belum. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang masih terkait dengan subjek yang dikaji penulis.

**Tabel 2.1**

### Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Fahmy, 2023).	Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat	X1: Konflik kerja	Analisis Deskriptif	Hasil analisis deskriptif menunjukkan

		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka	X2: Semangat kerja Y: Kinerja Pegawai		bahwa variabel kinerja pegawai, konflik kerja dan semangat kerja dengan kriteria cukup baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan semangat kerja mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,498 yang berarti bahwa kontribusi variabel konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 24,8% pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten sikka.
2	(Syuhada & Amelia, 2021)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura	X1: Konflik Kerja X2: Semangat Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Hasil dari penelitian ini Menunjukkan bahwa: (1) secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu. (2)

					secara semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu. (3) secara simultankonflik kejadian semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada divisi avsec angkasa pura II kuala namu.
3	(Iskandar, 2022)	Pengaruh Motivasi kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di MASA PANDEMI COVID-19	X1: Motivasi Kerja X2: Konflik Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berpengaruh positif terhadap presentasi perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung dan bentrokan kerja berpengaruh negatif terhadap pameran perwakilan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	(Prasetyo & Winardi, 2022)	Pengaruh Stres kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit	X1: Stres kerja X2: Konflik Kerja Y: Semangat Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variable stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit. Variable konflik kerja (X2) berpengaruh secara positif dan

					signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit. Sedangkan Variable stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
5	(Rohman & Wulandari, 2022)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Surya Kemasindo Malang)	X1: Konflik kerja X2: Semangat kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) variabel konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; 2) variabel konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; 3) semangat kerja memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja karyawan. Kata
6	(Endila, 2020)	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	X: Konflik kerja Y: Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	Metode Kuantitatif	simpulkan bahwa: Pengaruh konflik kerja (X) terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari (Y) memiliki nilai Adjust R Square 0,177, yang artinya pengaruh

					<p>konflik kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 17,7%. Dalam hal ini konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Secara parsial nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0.05, maka <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_a</math> diterima.</p>
7	(Dewi, Imbayani & Ribek 2021)	<p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Development Leadership Corporation Di DenpasarIndonesia Tbk. (Divisi Mesin)</p>	<p>X1: Motivasi X2: Konflik kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	Metode Kuantitatif	<p>kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan PT Development Leadership Corporation. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

					<p>Semakin baik fasilitas yang diterima karyawan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan PT Development Leadership Corporation.</p> <p>3) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sedikit kesalahan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Development Leadership Corporation.</p>
8	(Basri & Rauf, 2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa	X1: Semangat kerja X2: Kepuasan kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis Deskriptif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (2). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (3). Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan</p>

					terhadap kinerja pegawai.
9	(Luru, 2019)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan kinerja karyawan Pada Agen JNE Poso	X: Semangat kerja Y: Peningkatan Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja Karyawan pada Agen JNE Kabupaten Poso dapat dikatakan tergolong Sangat Berpengaruh bila dihadapkan dengan kriteria presentase tanggapan responden, memiliki nilai total skor presentase rata-rata diantara = 252 – 300. Pengaruh Semangat Kerja Karyawan pada Agen JNE Kabupaten Poso dari 6 responden dengan total 288 pilihan jawaban pernyataan responden, tergolong sangat berpengaruh,
10	(Andriani et al., 2020)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua)	X1: Konflik kerja X2: Stres kerja Y: Motivasi kerja	Analisis Deskriptif	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1. Konflik Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja. 2. Stres berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. 3. Secara simultan Konflik dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan

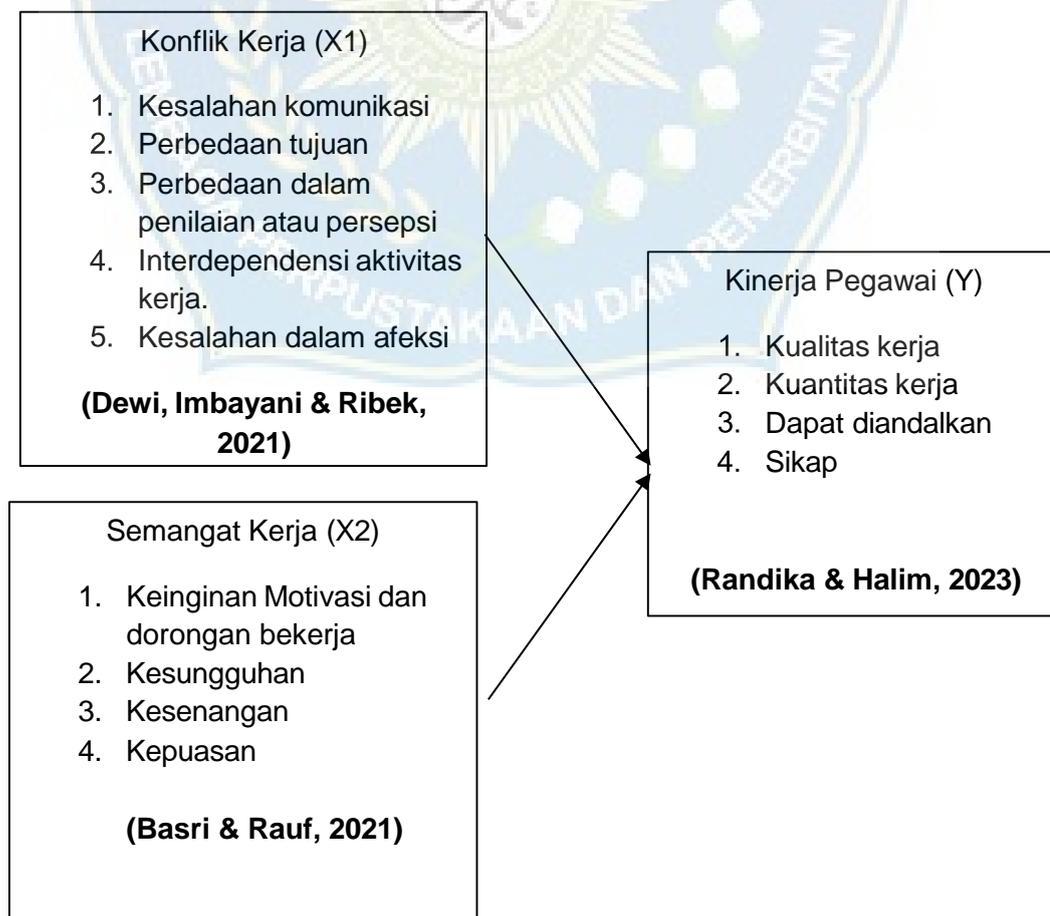
					terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Tirta Investama-Aimadidi (AQUA)
--	--	--	--	--	---

### C. Kerangka Pikir

Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini, variabel independen adalah konflik kerja (X1), semangat kerja (X2). Variabel terikat, juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam kasus ini, variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Secara sistematis, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka pikir**



#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.
2. Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan memberikan gambaran tentang berbagai informasi melalui analisis data numerik atau angka (Khotimah et al., 2018).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memulai pengumpulan data dengan angka, menafsirkannya, dan menunjukkan hasilnya. Dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu ditarik kesimpulan dan diuji dengan observasi untuk menguji validitas teori tersebut. Hasilnya kemudian dijelaskan secara deskriptif, karena hasilnya akan mendorong untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan menjawab rumusan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas maka peneliti memutuskan tempat yang akan diteliti yaitu:

##### 1. Lokasi

Penelitian akan dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar yang beralamatkan di Jl. Bauru Daeng Maggau, Bontolebang, Kecamatan Galesong Utara, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan.

##### 2. Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan mulai dari bulan desember 2023 sampai januari 2024.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

#### a. Data Kuantitatif

Metode penelitian yang dikenal sebagai data kuantitatif berbasis positivisme (data konkrit). Data ini terdiri dari angka-angka yang akan diuji menggunakan statistik untuk menentukan hubungan antara masalah yang diteliti dan hasilnya.

#### b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik atau angka. Data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Contoh data kualitatif seperti data wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain-lain.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer berasal dari sumber yang langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber ini biasanya adalah tempat objek penelitian dilakukan, dan peneliti menggunakan informasi yang mereka kumpulkan dari wawancara dengan subjek penelitian sebagai sumber data primer.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada orang lain, seperti melalui dokumen atau orang lain. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang sistem

pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam upaya mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah area umum yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini termasuk semua pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, total 32 pegawai.

##### 2. Sampel

Sumber data penelitian adalah populasi, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik populasi. Sampel penelitian ini terdiri dari semua pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, yang berjumlah 32 pegawai.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melibatkan melihat langsung objek penelitian sebagai sumber data.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Peneliti menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial.
3. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan

gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Definisi Operasional variabel**

Definisi Operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Variabel Independen (X)**

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Konflik kerja dan semangat kerja adalah variabel independen dalam penelitian ini.

#### **b. Variabel Dependen (Y)**

Variabel output, kriteria, dan konsukuen adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan variabel dependen (Sugiyono 2019). Dalam bahasa Indonesia, biasanya disebut variabel terikat. Kinerja pegawai adalah variabel dependen penelitian ini dan dianggap sebagai variabel terikat.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Konflik Kerja (X1)	Didefinisikan sebagai perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok karena mereka mungkin memiliki status, tujuan, penilaian, atau perspektif yang berbeda atau membagi sumber daya atau aktivitas kerja yang langka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesalahan komunikasi</li> <li>2. Perbedaan tujuan</li> <li>3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi</li> <li>4. Interdependensi aktivitas kerja.</li> <li>5. Kesalahan dalam afeksi</li> </ol>
2.	Semangat Kerja (X2)	Didefinisikan sebagai sikap mental seseorang atau kelompok yang menunjukkan keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar mereka dapat bekerja sama dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan rasa tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja</li> <li>2. Kesungguhan</li> <li>3. Kesenangan</li> <li>4. Kepuasan</li> </ol>
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Didefinisikan sebagai kinerja ialah hasil kerja seorang pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya selama melakukan tugas yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Dapat diandalkan</li> <li>4. Sikap</li> </ol>

## 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah proses menentukan jumlah atau intensitas informasi tentang orang, peristiwa, gagasan, objek, masalah, dan hubungannya dengan masalah. Dengan kata lain, proses pengukuran adalah dengan menetapkan angka atau tabel tentang karakteristik atau atribut suatu objek atau setiap jenis fenomena atau peristiwa dengan menggunakan aturan tertentu yang menunjukkan jumlah atau kualitas dari faktor-faktor yang diteliti.

Dalam penelitian ini, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa dan fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala *Likert***

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi *linear* berganda sebelum uji signifikan, yaitu uji t.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi (sugiyono, 2017). Tujuan analisis ini adalah untuk menemukan karakteristik dan tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner.

b. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang dapat digunakan untuk membandingkan data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang terjadi pada objek. Nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel dibandingkan untuk menguji signifikansi. Uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1 digunakan untuk menentukan validitas suatu item. Jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, item dianggap valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif, sedangkan jika  $r$  hitung lebih rendah dari  $r$  tabel, maka item dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama disebut instrumen yang reliabel. Kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk, diukur melalui uji reliabilitas. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, variabel tersebut dapat dianggap dapat diandalkan atau reliabel. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas 48 kuesioner ini. *Cronbach's alpha* dapat diterima jika nilainya lebih dari

0,6. Kedekatan *Cronbach's alpha* ke 1 menunjukkan bahwa reliabilitas konsistensi internal lebih tinggi.

### 3. Analisis Regresi *linear* Berganda

Pengaruh antara variabel bebas konflik kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) ditentukan dengan menggunakan analisis regresi *linear* berganda. Persamaan regresi *linear* berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b1, b2= Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

X1= Konflik Kerja

X2= Semangat Kerja

e= Standar error

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, asumsi klasik harus diuji pada data, yang akan diolah seperti berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui, uji t dan F menduga bahwa distribusi

normal mengikuti nilai residual. Uji statistik yang dilakukan pada sampel yang sangat kecil akan menjadi tidak valid jika asumsi ini dilanggar. Analisis grafik dan uji statistik adalah dua metode untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov Residual Test digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Ini dilakukan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, menurut Imam Ghozali (2011: 105-106), dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai VIF masing-masing variabel independen diperiksa; jika nilai VIF kurang dari 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat disimpulkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal perbedaan residual antara dua pengamatan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik plot, park, glejser, dan white. Nilai prediksi variabel dependen, ZPRED, dan residualnya, SRESID, diplot menggunakan grafik. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak terjadi (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  dalam model regresi linier. Autokorelasi

adalah masalah yang muncul ketika terjadi korelasi (Imam Ghozali, 2011: 110).

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Berikut ini adalah ketentuan sebagai berikut:

a.  $H_0: b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b.  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah

a)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

b)  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien dan determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien dan determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara 0 sampai 1.

Semakin mendekati 0 berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten

###### Takalar

Kecamatan Galesong Utara merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Takalar, berbatasan dengan Kecamatan Galesong dan kota Makassar. Kantor kecamatan berdiri berkat kesepakatan seluruh lapisan masyarakat, alim ulama, tokoh masyarakat dan pemerintah kabupaten takalar. Jabatan camat untuk pertama kalinya dijabat oleh Andi Irwan Pabokori pada tahun 1965 dan Drs. Syahriar, M.Ap menjabat sebagai camat pada tahun 2015 sampai sekarang. Kantor kecamatan Galesong Utara beralamat Jl. Bauru Dg Gau Kel. Bontolebang. Galesong Utara memiliki 9 Desa dan 1 Kelurahan, yaitu:

1. Desa Bontosunggu
2. Desa Tamasaju
3. Kelurahan Bontolebang
4. Desa Tamalate
5. Desa Sampulungan
6. Desa Aeng Batu-batu
7. Desa Aeng Towa
8. Desa Bontolanra
9. Desa Pakkabba
10. Desa Bonto Kaddopepe

## 2. Visi dan Misi

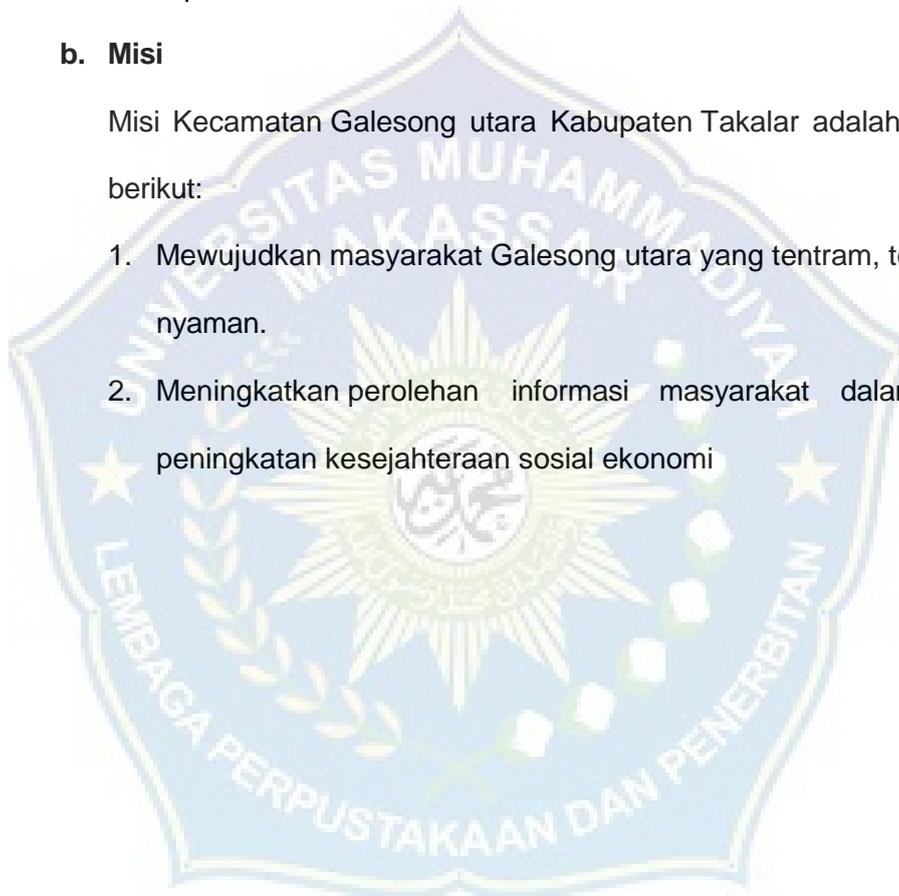
### a. Visi

Visi Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah “mewujudkan peningkatan pelayanan masyarakat dalam bidang kesejahteraan sosial dan ekonomi menuju masyarakat beriman dan bertaqwa”.

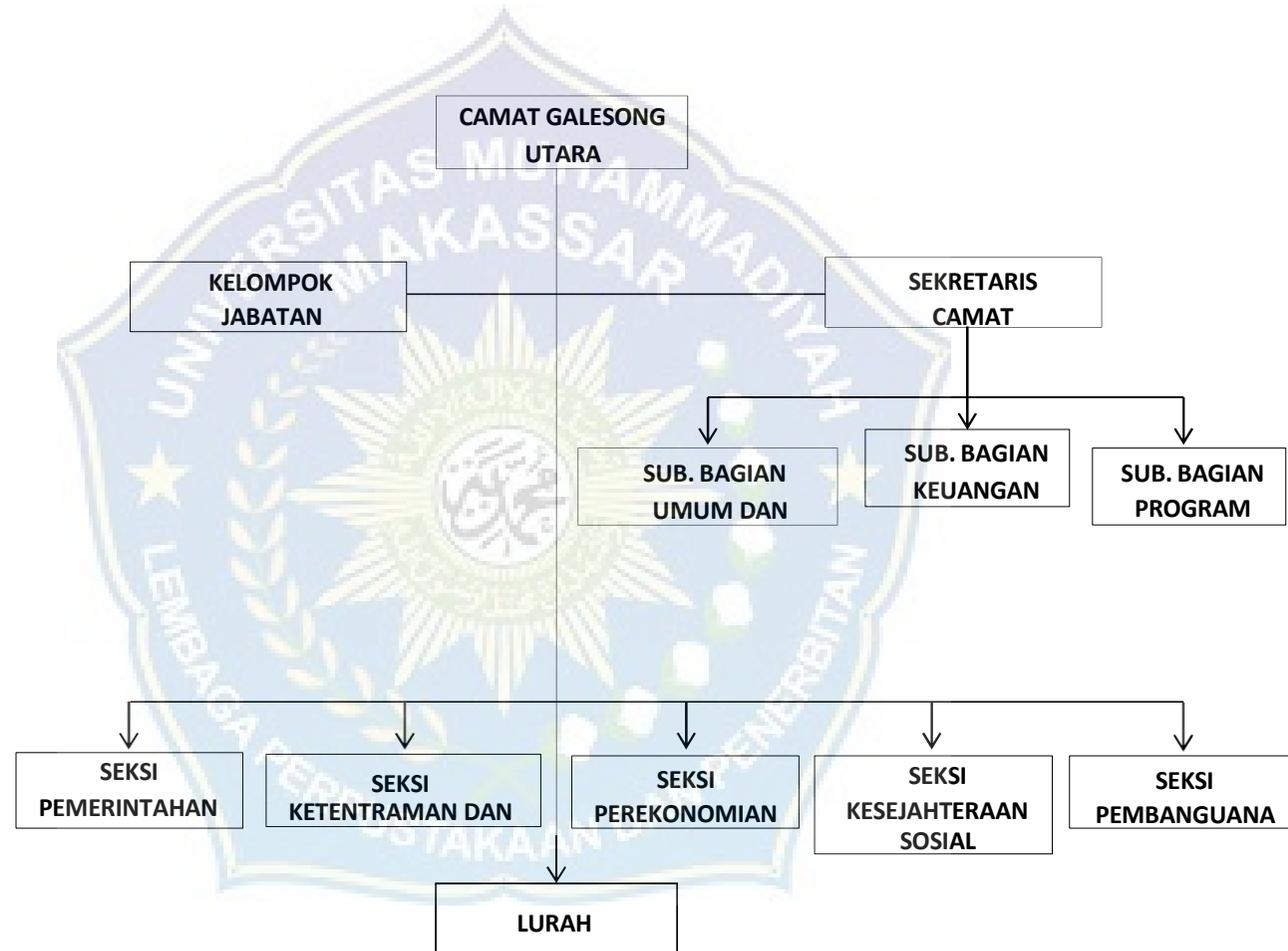
### b. Misi

Misi Kecamatan Galesong utara Kabupaten Takalar adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat Galesong utara yang tentram, tertib dan nyaman.
2. Meningkatkan perolehan informasi masyarakat dalam usaha peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi



### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### 4. Job Description (Pembagian Tugas)

a. Camat Galesong Utara:

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

b. Sekretaris Camat:

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan dan keuangan serta menyusun laporan pelaksanaan tugas.

c. Bagian Tata Pemerintahan:

Dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dan penyusunan pedoman serta petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan tata pemerintahan umum.

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian:

Sub Bagian umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan ketatalaksanaan Dinas yang meliputi: surat-menyurat, kearsipan, pengandaan, ekspedisi, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan urusan rumah tangga, serta urusan administrasi kepegawaian Kecamatan;

e. Sub Bagian Keuangan:

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang

mempunyai tugas pengelolaan administrasi keuangan, meliputi penyusunan anggaran, penggunaan anggaran, pembukuan, dan pertanggungjawaban, serta pelaporan keuangan.

f. Sub Bagian Program:

Sub Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan data dan informasi, penyusunan rencana kerja dan monitoring, serta evaluasi dan penyusunan laporan kinerja.

g. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan menyusun rencana dan melakukan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa, membina kerukunan hidup beragama, pengkoordinasian kegiatan instansi pemerintah, membina administrasi kelurahan dan desa, serta membina administrasi kependudukan.

h. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan terciptanya Ketentraman dan Ketertiban Umum di wilayah kecamatan, kelurahan dan desa, pelaksanaan Kantibmas dan keamanan lingkungan kemasyarakatan serta pengembangan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan yang sifatnya tidak saling mengganggu dari setiap elemen masyarakat yang ada.

i. Seksi Perekonomian

Seksi Perekonomian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang

mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian wilayah kecamatan, kelurahan dan desa, pelaksanaan administrasi pemungutan pajak dan retribusi daerah, dan pengembangan kegiatan perindustrian dan perdagangan.

j. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan, fasilitasi kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan, penanggulangan bencana alam, penanggulangan masalah sosial, penyelenggaraan koordinasi keluarga berencana, serta fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, kesehatan, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan, dan peranan wanita.

k. Seksi Pembangunan

Seksi Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan pembangunan, pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat, pembinaan dan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta pembinaan dan pengawasan bangunan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan dua variabel meliputi Konflik Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang diteliti di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan Koefisien determinasi dan uji t (parsial) yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 32 responden Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, Pendidikan, umur, dan masa kerja

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diperoleh bahwa responden pegawai laki-laki berjumlah 14 orang (40.0%) dan responden pegawai perempuan berjumlah 18 orang (60,0%). Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 18 orang/responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma I/II/III/IV	5	16.7	16.7	16.7
	Strata 1 (S1)	27	83.3	83.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diperoleh keterangan bahwa pegawai dengan pendidikan Diploma I/II/III/IV berjumlah 5 orang (16,7,0%) dan pegawai dengan pendidikan Strata (S1) berjumlah 27 orang (83,3%). Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan pendidikan Strata (S1) yang berjumlah 27 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang tingkat pendidikannya dibawah SMA/Sederajat, SMA/Sederajat, Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	24	80.0	80.0	80.0
	31-40 tahun	6	13.3	13.3	93.3
	41-50 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diperoleh keterangan bahwa pegawai dengan tingkat usia 21-30 tahun berjumlah 24 orang (80,0%), pegawai dengan tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (13,0%) dan pegawai dengan tingkat usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang (6,7%). Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan tingkat usia 21-30 tahun yang berjumlah 24 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan tingkat usia < 20 tahun, > 50 tahun

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 32 responden di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		lama kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	13	43.3	43.3	43.3
	6-10 tahun	12	40.0	40.0	83.3
	< 20 tahun	7	16.7	16.7	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diperoleh keterangan bahwa pegawai dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 13 orang (43,3%), pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang (40,0%), dan pegawai dengan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 7 orang (16,7%). Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan responden terbanyak adalah pegawai dengan masa kerja 0-5 tahun yang berjumlah 13 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan lama kerja 11-50 tahun dan 16-20 tahun

## 2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksud untuk memberikan gambaran umum mengenai pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Nilai- nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif: yaitu nilai rata-rata atau mean.

Berdasarkan variabel yang menunjuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel Konflik Kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Sangat tidak setuju (STS)	: 1
Tidak setuju (TS)	2
Kurang setuju (KS)	3
Netral (N)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

a. Konflik Kerja (X1)

Perhitungan statistik deskriptif variabel Konflik Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif variabel Konflik Kerja**

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		ST	N	TS	KS	STS		
		5	4	3	2	1		
LK1	F	15	17	0	0	0	32	4.47
	%	53,1%	16,9%	0	0	0	100%	
LK2	F	13	18	1	0	0	32	4.28
	%	40,6%	56,2%	2,9%	0	0	100%	
LK3	F	13	19	0	0	0	32	4.41
	%	40,6%	59,4%	0	0	0	100%	
LK4	F	11	20	1	0	0	32	4.22
	%	34,4%	62,5%	3,1%	0	0	100%	
LK5	F	14	18	0	0	0	32	4.44
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
LK6	F	13	19	0	0	0	32	4,37
	%	41,0%	56,2%	0	0	0	100%	
LK7	F	15	17	0	0	0	32	4,41
	%	47,0%	53,0%	0	0	0	100%	
LK8	F	18	14	0	0	0	32	4,53
	%	56,0%	44,0%	0	0	0	100%	
LK9	F	20	12	0	0	0	32	4,36
	%	63,0%	38,0%	0	0	0	100%	
LK10	F	11	21	0	0	0	32	4,28

	%	34,0%	66,0%	0	0	0	100%	
Rata-rata variabel Konflik Kerja								4.36

Sumber: Hasil olahan kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel lingkungan kerja di atas, terlihat bahwa variabel ini memiliki rata-rata 4,36 termasuk kategori baik. Hal ini berarti secara keseluruhan lingkungan kerja menurut pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah baik.

b. Variabel semangat kerja

Perhitungan statistik deskriptif variabel semangat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Deskriptif Variabel Semangat Kerja**

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		ST	S	KS	TS	STS		
SK1	F	13	18	1	0	0	32	4.28
	%	40,6%	56,2%	3,1%	0	0	100%	
SK2	F	13	19	0	0	0	32	4.41
	%	40,6%	59,4%	0	0	0	100%	
SK3	F	11	20	1	0	0	32	4.84
	%	34,4%	62,5%	3,1%	0	0	100%	
SK4	F	18	14	0	0	0	32	4.56
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
SK5	F	9	23	0	0	0	32	4.28
	%	28,1%	71,9%	0	0	0	100%	
SK6	F	13	18	1	0	0	32	4,65
	%	40,6%	56,2%	3,1%	0	0	100%	
SK7	F	14	18	0	0	0	32	4,45
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
SK8	F	17	15	0	0	0	32	

	%	53.1%	46.9%	0	0	0	100%	4,42
Rata-rata variabel semangat kerja								4.47

Sumber: Hasil olahan kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel semangat kerja di atas, terlihat bahwa variabel ini memiliki rata-rata 4,47 termasuk kategori baik. Hal ini berarti secara keseluruhan semangat kerja pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah baik.

c. Variabel kinerja pegawai

Perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.7**  
**Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	N	S	ST		
		5	4	3	2	1		
KP1	F	9	23	1	0	0	32	4,37
	%	28.1%	71.9%	3,3%	0	0	100%	
KP2	F	13	19	0	0	0	32	4,41
	%	40.6%	59.4%	0	0	0	100%	
KP3	F	16	16	0	0	0	32	4,5
	%	50.0%	50,0%	0	0	0	100%	
KP4	F	11	20	1	0	0	32	4,31
	%	34.4%	62.5%	3.1%	0	0	100%	
KP5	F	17	15	0	0	0	32	4,53
	%	53.1%	46.9%	0	0	0	100%	
KP6	F	18	14	0	0	0	32	4,52
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
KP7	F	18	14	0	0	0	32	4,35
	%	56,0%	44,0%	0	0	0	100%	

KP8	F	18	14	0	0	0	32	4,26
	%	43,8%	56,2%	0	0	0	100%	
Rata-rata variabel kinerja pegawai								4,42

Sumber: Hasil olahan kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap variabel kinerja pegawai di atas, terlihat bahwa variabel ini memiliki rata-rata 4,42 termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti secara keseluruhan kinerja pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah sangat baik.

### 3. Uji Keabsahan Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dengan menentukan nilai koefisien yakni membandingkan koefisien  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$ . Jika nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan yang diajukan tersebut valid dengan ketentuan  $df = n - 2$  dengan signifikan 0.05 sehingga  $32 - 2 = 30$  didapat  $r_{tabel}$  0.361

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas instrumen**

Variabel	Item pernyataan	Corrected item total correlation	$r_{tabel}$	keterangan
Konflik Kerja (X1)	1	0,696	0,3610	Valid
	2	0,514	0,3610	Valid
	3	0,760	0,3610	Valid
	4	0,676	0,3610	Valid
	5	0,470	0,3610	Valid
	6	0,434	0,3610	Valid
	7	0,688	0,3610	Valid
	8	0,472	0,3610	Valid
	9	0,543	0,3610	Valid

	10	0,612	0,3610	Valid
Semangat Kerja (X2)	1	0,397	0,3610	Valid
	2	0,605	0,3610	Valid
	3	0,372	0,3610	Valid
	4	0,755	0,3610	Valid
	5	0,563	0,3610	Valid
	6	0,845	0,3610	Valid
	7	0,563	0,3610	Valid
	8	0,618	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,483	0,3610	Valid
	2	0,642	0,3610	Valid
	3	0,383	0,3610	Valid
	4	0,480	0,3610	Valid
	5	0,564	0,3610	Valid
	6	0,429	0,3610	Valid
	7	0,604	0,3610	Valid
	8	0,758	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen kuisisioner telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibiltas untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak. Pengujian realibilitas dianalisa dengan tehnik *Alpha Cronbach* > 0.60 maka dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* >0.60. Jika nilai *Alpha Cronbach* <0.60 dapat dikatakan kurang baik, >0.70 dapat diterima sedangkan >0.80 dikatakan baik.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Realibilitas instrumen**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Konflik kerja	0.716	Realibel
2.	Semangat Kerja	0.760	Realibel
3.	Kinerja Pegawai	0.707	Realibel

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel karena  $> 0.60$  dan karena nilai Alpha Cronbach  $> 0.80$  maka dapat dikatakan masuk kedalam kategori baik.

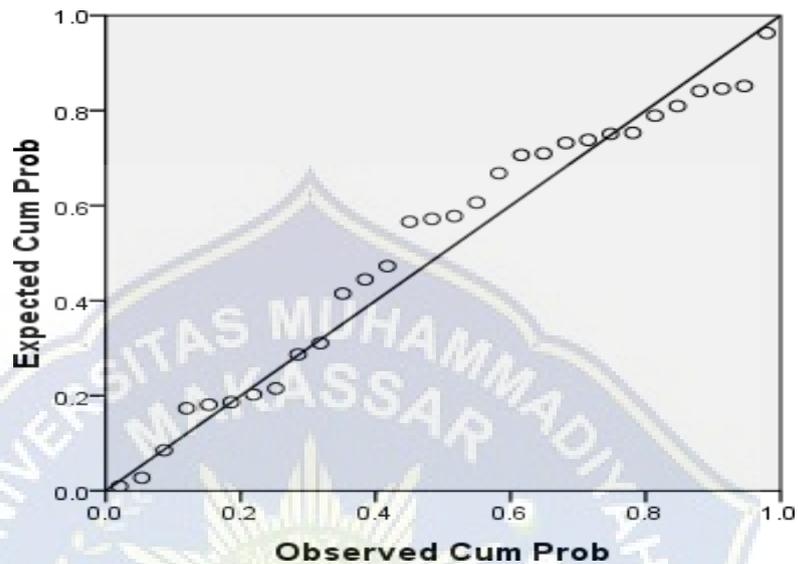
#### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual dan heteroskedastis pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian klasik terhadap data penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat melalui hasil berupa out gambar dibawah ini, hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Gambar 4.1  
 Hasil Uji Normalitas  
 Normal P-P Plot Regression Standarzed Residual  
 Dependent Variabel : Kinerja Pegawai



Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik yang ditunjukkan P-P Plot data tersebar disekitar garis dengan diagonal membentuk garis miring dari kiri ke kanan, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistributor dengan normal.

Uji normalitas juga dapat diuji dengan *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S). Jika hasil dari uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S)  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal. Hasil pengujian uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***  
**(K-S)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52796955
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.102
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

**a.** Test distribution is Normal.

**b.** Calculated from data.

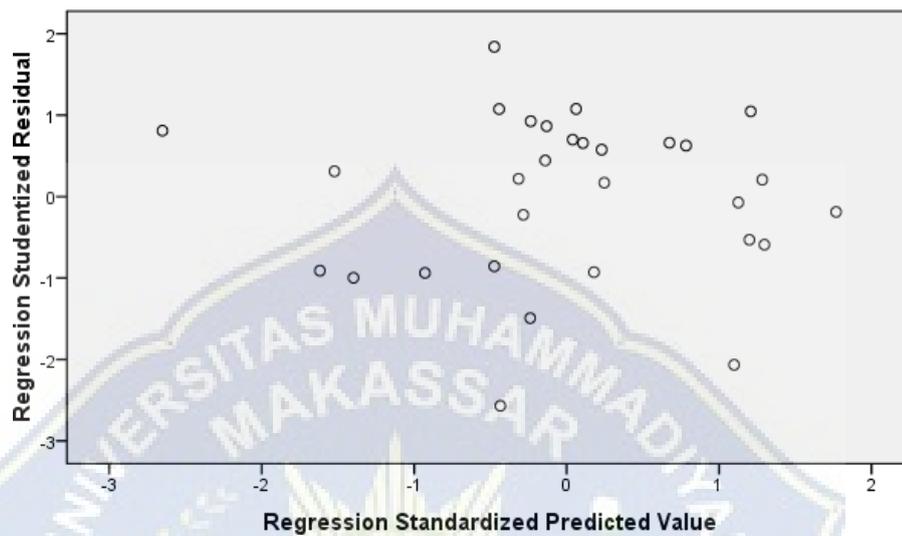
Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu  $0.634 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**  
**Dependent Variabel : Kinerja Pegawai**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan output di atas menjelaskan bahwa titik yang terlihat membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar di atas angka 0 dan sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan metode *Rank Spearman* dengan ketentuan jika semua nilai Sig > 0.05 berarti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode rank spearman sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-9.094	3.647		-2.493	.019
	Konflik Kerja	.177	.075	.387	2.348	.268
	Semangat Kerja	-.001	.064	-.004	-.022	.983

a. Dependent Variable: RES2

Dari keterangan tabel 4.12 pada kotak coefficients terlihat konflik kerja  $0.268 > 0.05$ , dan sedangkan Semangat kerja memiliki nilai  $0.983 > 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi menemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi regresi antar variabel bebas.

Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat tolerance atau varian inflation factor (VIF), dimana nilai Tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena nilai  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas  $Tolerance \geq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Nilai Tolerance Atau VIF**

Variabel	Tolerance	VIF
Konflik kerja	0,957	1.044
Semangat kerja	0,867	1.154

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dimana nilai VIF > nilai Tolerance.

#### d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel bebas kepemimpinan spiritual, Konflik Kerja dan semangat kerja ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.991	7.802		4.357	.000
	KONFLIK KERJA	.167	.161	.167	1.035	.310
	SEMANGAT KERJA	.359	.137	.445	2.616	.015

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat diperoleh persamaan linier regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 33.991 + 0,167 + 0,359$$

#### Keterangan :

- 1) Nilai konstan adalah 33.991 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel konflik kerja dan semangat kerja dianggap konstan maka  $Y$  kinerja pegawai bernilai 33.991.

2) Konflik Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Koefisien  $\beta_1 X_1$  adalah 0.167 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika konflik kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.167.

3) Semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai (Y)

Koefisien  $\beta_2 X_2$  adalah 0.359 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.359.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah Konflik Kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Caranya dengan membandingkan antara *thitung* dengan *ttabel* dengan ketentuan  $df-2 = 32-2 = 30$  dengan signifikan 0.05 maka didapat *ttabel* 2.048. Hasil dari pengujian parsial (t) sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.991	7.802		4.357	.000
KONFLIK KERJA	.167	.167	.167	1.035	.310
SEMANGAT KERJA	.359	.137	.445	2.616	.015

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh variabel dependen (beban kerja, stress kerja dan konflik kerja) terhadap variabel independen (kinerja pegawai) sebagai berikut:

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $R^2=0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ( $=0\%$ ) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $R^2=1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $R^2$  berada dalam selang (interval) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Determinasi Koefisien ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.274	2.670

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, SEMANGAT KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada tabel 4.23 hasil dari olah data statistik menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 27,4% sedangkan sisanya ( $100\%-27,4\%=72,6\%$ ) 72,6% merupakan keterbatasan model penelitian ini. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel dependen (kinerja pegawai) tidak hanya dipengaruhi oleh variabel independen (beban kerja, stress kerja dan

konflik kerja) tetapi masih banyak lagi variabel yang mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) yang bukan termasuk dalam penelitian ini.

## **B. Analisis dan Pembahasan**

### **1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar**

Konflik kerja adalah merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada didalam individu, kelompok maupun organisasi. Dari hasil penelitian didapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Konflik kerja menurut Minarsih merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stress kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri. Dalam buku Robbins, mengatakan bahwa terdapat pandangan interaksionis atas konflik, yang mengatakan bahwa beberapa konflik sangat diperlukan oleh kelompok untuk meningkatkan kinerjanya. Pandangan interaksionis atas konflik mendorong konflik atas dasar bahwa kerja sama kelompok yang harmonis, damai, dan tenang rentang untuk

menjadi statis, acuh tak acuh, dan tidak responsif terhadap kebutuhan untuk perubahan dan inovasi. Kontribusi utama dari pandangan ini adalah memahami bahwa level konflik yang minimal dapat membantu menjaga suatu kelompok menjadi bersemangat, kritis terhadap diri sendiri, dan kreatif. Dalam pandangan interaksionis ini, disebut sebagai konflik fungsional.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana 2016) menyatakan bahwa konflik kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar**

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syukria (2004:30) bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya

dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Konflik Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

#### B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Instansi

Untuk memperhatikan konflik kerja dan semangat kerja yang ada di lingkungan perusahaan, agar kinerja para pegawai tidak menurun, Perlu dilakukan evaluasi yang berkala sehingga dapat diketahui kendala-kendala yang dihadapi dalam masalah lingkungan dan semangat kerja

sehingga kinerja pegawai pada setiap periode mengalami Peningkatan dan hendaknya Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar jika bermaksud meningkatkan kinerja pegawai, maka harus memperhatikan faktor semangat kerja sebagai faktor dominan yang mempengaruhinya

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Kinerja yang dimiliki Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar tidak hanya dipengaruhi faktor konflik kerja dan semangat kerja saja, tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitiannya dengan menambahkan sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Kojo, C., & Tawas, H. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2075–2084.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Dewi, D. P. E. C., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Development Leadership Corporation Di Denpasar. *Emas*, 2(3), 147–158.
- Endila, V. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 99. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i1.277>
- Fahmy, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Pakistan Research Journal of Management Sciences*, 7(5), 56.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Iskandar. (2022). *Pengaruh Motivasi kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PT TELKOMSEL BANDAR LAMPUNG)*. 1(4), 275–284.
- Khotimah, S., Jayusman, H., & Bahriah, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suri Adidaya Kapuas Di Kumai. *Magenta*, 7(1), 9–22.
- Luru, P. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Karyawan. *Ekomen*, 19(2), 1–14.
- Mangkunegara, (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Prasetyo, H. A., & Winardi, R. R. (2022). Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit. *Prosiding Seminar Nasional*, 9(1), 1–13.

Randika, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja pada Samsat Rantauprapat Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3319–3338.

Rohman, T., & Wulandari, W. (2022). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan CV Surya Kemasindo Malang )*. *Wnceb*, 1216–1225.

Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## A. LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR”

Kepada Yang terhormat Bapak/Ibu, Saudara/i, perkenalkan nama saya **Yusrayanto**, saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi. Penelitian ini mengenai “**Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar**”. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Untuk partisipasi dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tentang data diri responden.
2. Berilah tanda centang ( *✓* ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu rasakan.
3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban
4. Pilih yang tersedia:

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**SS** : Sangat Setuju

**N** : Netral

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin (Pria/Wanita) :
3. Umur :
4. Pendidikan (SMA/D3/S1/S2) :
5. Lama Bekerja :

<b>KONFLIK KERJA (X1)</b>						
<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>				
		<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>N (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>
1	<b>Kesalahan Komunikasi</b>					
	Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain					
2	Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
3	<b>Perbedaan Tujuan</b>					
	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai Visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan					
4	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
5	<b>Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi</b>					
	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja pegawai dengan kenyataan					
6	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan					
7	<b>Interdependensi Aktivitas Kerja</b>					
	Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari pegawai yang lain					

8	saya tetap merasakan semangat bekerja walaupun rekan kerja tidak masuk					
9	<b>Kesalahan Dalam Afeksi</b>					
	Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, anda sudah biasa					
10	Tidak semua pegawai menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					

SEMANGAT KERJA (X2)						
NO	Pernyataan	Skala				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	<b>Keinginan Motivasi Dan Dorongan Bekerja</b>					
	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
2	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat					
3	<b>Kesungguhan</b>					
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan					
5	<b>Kesenangan</b>					
	Saya merasa nyaman dalam lingkungan saya bekerja					
6	Saya merasa tidak terbebani atas pekerjaan saya					
7	<b>Kepuasan</b>					

	Saya selalu merasa puas dan bangga dengan hasil pekerjaan saya					
8	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan instansi					

**LAMPIRAN 2: TABULASI DATA**

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO	Pernyataan	Skala				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	<b>Kualitas Kerja</b>					
	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	<b>Kuantitas Kerja</b>					
	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target					
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
5	<b>Dapat Diandalkan</b>					
	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7	<b>Sikap</b>					
	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat memerlukan bantuan					
8	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan					

TABULASI DATA VARIABEL KONFLIK KERJA (X <sub>1</sub> )											Jumlah
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	42
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	40
5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	40
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
8	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
9	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
10	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	41
11	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
12	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
13	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
14	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	35
15	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	44
16	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
17	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
18	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
22	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
23	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
25	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	44
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
27	3	3	3	5	4	5	3	5	4	3	38
28	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	36
29	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	37
30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47



TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)									Jumlah
No	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	4	4	5	5	4	35
2	4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	4	4	4	5	5	4	5	4	35
4	4	4	3	4	5	5	5	4	34
5	4	5	4	5	4	5	4	5	36
6	5	5	4	5	5	4	3	5	36
7	5	5	5	5	4	5	4	5	38
8	5	4	4	5	4	5	5	5	37
9	5	5	5	5	4	3	3	3	33
10	4	4	3	4	3	5	3	5	31
11	5	4	5	5	5	5	5	5	39
12	4	4	4	5	3	4	4	3	31
13	5	4	5	4	5	3	3	3	32
14	5	4	4	5	4	4	4	5	35
15	4	5	4	5	3	5	5	5	36
16	5	4	5	4	4	5	5	4	36
17	5	4	5	4	5	4	5	5	37
18	4	3	4	3	4	5	5	4	32
19	5	5	4	5	4	5	4	5	37
20	4	4	3	3	3	3	5	3	28
21	4	4	5	5	5	5	4	5	37
22	5	4	5	4	5	5	5	4	37
23	3	4	4	5	5	5	4	3	33
24	5	5	4	5	5	4	5	5	38
25	3	5	5	4	4	5	4	3	33
26	4	4	4	5	5	5	5	5	37
27	3	3	4	4	3	5	4	5	31
28	4	4	5	5	3	3	5	5	34
29	4	5	4	5	5	5	4	5	37
30	5	4	5	4	5	4	5	4	36
31	4	3	4	3	4	5	5	4	32
32	5	5	4	5	4	5	4	5	37

## LAMPIRAN 3: HASIL DAN UJI SPSS

## Uji Validitas

## Konflik Kerja (X1)

## Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	SUMX3
X1.1 Pearson Correlation	1	.490**	.267	-.035	.130	-.126	.188	-.300	-.130	-.200	.296
Sig. (2-tailed)		.006	.154	.853	.492	.507	.320	.107	.492	.290	.113
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.2 Pearson Correlation	.490**	1	.232	.031	-.045	.060	.342	-.087	.401	.168	.514**
Sig. (2-tailed)	.006		.218	.869	.815	.752	.065	.647	.028	.375	.004
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.3 Pearson Correlation	.267	.232	1	.523**	.495**	.125	.556**	.254	-.038	.034	.760**
Sig. (2-tailed)	.154	.218		.003	.005	.509	.001	.175	.842	.860	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.4 Pearson Correlation	-.035	.031	.523**	1	.177	.472**	.267	.472**	.035	.243	.676**
Sig. (2-tailed)	.853	.869	.003		.350	.008	.153	.008	.853	.195	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.5 Pearson Correlation	.130	-.045	.495**	.177	1	.294	.263	.000	-.217	.160	.470**
Sig. (2-tailed)	.492	.815	.005	.350		.114	.160	1.000	.249	.398	.009
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.6 Pearson Correlation	-.126	.060	.125	.472**	.294	1	-.080	.276	-.042	.637**	.434
Sig. (2-tailed)	.507	.752	.509	.008	.114		.674	.141	.825	.000	.017
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.7 Pearson Correlation	.188	.342	.556**	.267	.263	-.080	1	.372	.188	.775**	.688**
Sig. (2-tailed)	.320	.065	.001	.153	.160	.674		.043	.320	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.8 Pearson Correlation	-.300	-.087	.254	.472**	.000	.276	.372	1	.000	.370	.472**
Sig. (2-tailed)	.107	.647	.175	.008	1.000	.141	.043		1.000	.044	.008
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	30	32
X1.9 Pearson Correlation	-.130	.401	-.038	.035	-.217	-.042	.188	.000	1		.243

	Sig. (2-tailed)	.492	.028	.842	.853	.249	.825	.320	1.000		.249	.195
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	-.130	.401	-.038	.035	-.217	-.042	.188	.000	1	-.217	.243
	Sig. (2-tailed)	.492	.028	.842	.853	.249	.825	.320	1.000		.249	.195
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SUMX3	Pearson Correlation	.296	.514**	.760**	.676**	.470**	.434	.688**	.472**	.243	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.113	.004	.000	.000	.009	.017	.000	.008	.195	.009	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed).

### Semangat Kerja (X2)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	SUMX1
X2.1	Pearson Correlation	1	.383*	.383	.520**	.360	.175	-.153	-.011	.397
	Sig. (2-tailed)		.037	.037	.003	.051	.354	.420	.954	.030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.383	1	.368	.626**	.053	.397	.039	.405	.605*
	Sig. (2-tailed)	.037		.045	.000	.781	.030	.836	.026	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.383	.368*	1	.241	.159	.108	.039	-.135	.372
	Sig. (2-tailed)	.037	.045		.200	.401	.569	.836	.476	.043
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.520**	.626**	.241	1	.384	.649*	.089	.513**	.755*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.200		.036	.000	.641	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.360	.053	.159	.384	1	.424	.352	.312	.563*
	Sig. (2-tailed)	.051	.781	.401	.036		.019	.057	.094	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.175	.397*	.108	.649**	.424	1	.550**	.567**	.845*

	Sig. (2-tailed)	.354	.030	.569	.000	.019		.002	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	-.153	.039	.039	.089	.352	.550*	1	.267	.563*
	Sig. (2-tailed)	.420	.836	.836	.641	.057	.002		.153	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	-.011	.405*	-.135	.513**	.312	.567*	.267	1	.618*
	Sig. (2-tailed)	.954	.026	.476	.004	.094	.001	.153		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SUMX1	Pearson Correlation	.397	.605**	.372	.755**	.563*	.845*	.563**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.043	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.245	.289	.138	.288	-.285	.024	.238	.483*
	Sig. (2-tailed)		.192	.121	.466	.123	.126	.899	.204	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.245	1	.061	.508**	.088	-.041	-.301	.126	.354
	Sig. (2-tailed)	.192		.748	.004	.645	.828	.106	.507	.055
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.289	.061	1	.138	.288	-.071	.024	-.087	.383
	Sig. (2-tailed)	.121	.748		.466	.123	.708	.899	.649	.037
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.138	.508**	.138	1	.191	.075	-.219	.387	.480*
	Sig. (2-tailed)	.466	.004	.466		.312	.694	.245	.034	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.288	.088	.288	.191	1	.120	.065	.018	.564*
	Sig. (2-tailed)	.123	.645	.123	.312		.527	.732	.924	.001

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	-.285	-.041	-.071	.075	.120	1	.164	.353	.429
	Sig. (2-tailed)	.126	.828	.708	.694	.527		.386	.056	.018
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.024	-.301	.024	-.219	.065	.164	1	.140	.335
	Sig. (2-tailed)	.899	.106	.899	.245	.732	.386		.462	.070
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.238	.126	-.087	.387	.018	.353	.140	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.204	.507	.649	.034	.924	.056	.462		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
SUMY	Pearson Correlation	.483**	.354**	.383*	.480**	.564**	.429*	.335*	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.055	.037	.007	.001	.018	.070	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

### Uji Reabilitas

#### Konflik Kerja (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

#### Semangat Kerja (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

#### Kinerja Pegawai (Y)

##### Reliability Statistics

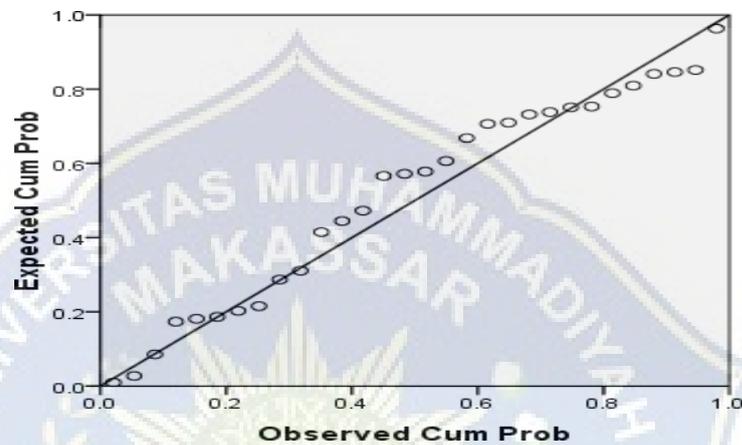
Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.707	10
------	----

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Kurva Normal Probability P-Plot

Normal P-P Plot Regression Standarized Residual  
Dependent Variabel : Kinerja Pegawai



#### Uji Normalitas Kolmogorov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52796958
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.102
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

### Uji Heteroskedastisitas

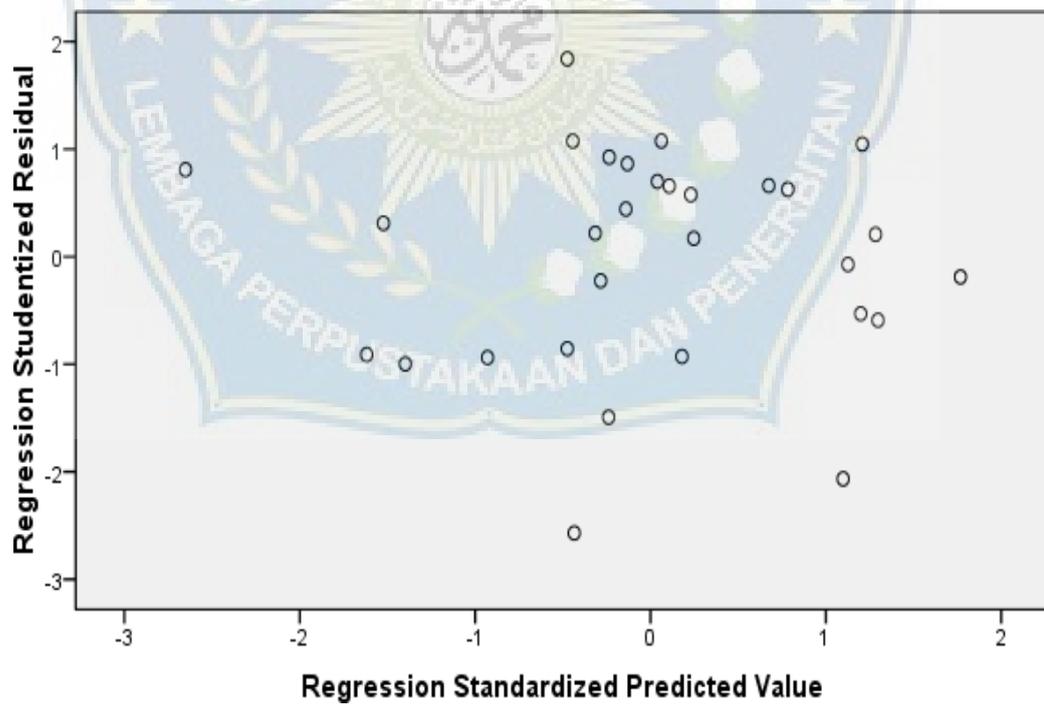
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.094	3.647		-2.493	.019
	Konflik kerja	.177	.075	.387	2.348	.028
	Semangat kerja	-.001	.064	-.004	-.022	.983

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: RES2

### Scatterplot

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai



### Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.991	7.802		4.357	.000		
KONFLIK KERJA	.167	.161	.167	1.035	.310	.957	1.044
SEMANGAT KERJA	.359	.137	.445	2.616	.015	.867	1.154

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.991	7.802		4.357	.000
KONFLIK KERJA	.167	.161	.167	1.035	.310
SEMANGAT KERJA	.359	.137	.445	2.616	.015

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Uji Hipotesis

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.591 <sup>a</sup>	.349	.274	2.670
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, SEMANGAT BEKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

c.

### Uji t (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.991	7.802		4.357	.000		
KONFLIK KERJA	.167	.161	.167	1.035	.310	.957	1.044
SEMANGAT KERJA	.359	.137	.445	2.616	.015	.867	1.154

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI**



## LAMPIRAN 5: SURAT PENELITIAN

### 1. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 167/05/A.2-II/II/45/2024 Makassar, 28 Februari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : YUSRAYANTO

Stambuk : 105721110420

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Konflik kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan galesong Utara kabupaten takalar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan.

  
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
 NBM:651 507

*Tembusan:*

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

---

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221  
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3787/05/C.4-VIII/II/1445/2024

28 February 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

18 Sya'ban 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 167/05/A.2-II/II/45/2024 tanggal 28 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : YUSRAYANTO

No. Stambuk : 10572 1110420

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Maret 2024 s/d 5 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761

## SURAT PENELITIAN

### 2. SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: <b>4796/S.01/PTSP/2024</b>	<b>Kepada Yth.</b>
Lampiran	: -	Bupati Takalar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3787/05/C.04-VIII/III/1445/2024 tanggal 28 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>YUSRAYANTO</b>
Nomor Pokok	: 105721110420
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" Pengaruh Konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan galesong Utara kabupaten takalar "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Maret a.s 05 Mei 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 28 Februari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



No. SERI 96

**PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Syech Yusuf Kab. Takalar

Email: dpmpstakalar@gmail.com website: www.dpmpstakalar.kab.go.id

Takalar, 19 Maret 2024

Nomor : 96/IP-DPMPTSP/III/2024  
 Lamp. : -  
 Perihal : Izin Penelitian

K e p a d a  
 Yth. Camat Galesong Utara Kab. Takalar  
 Di-  
Takalar

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sul Sel Nomor : 4796/S.01/PTSP/2024, tanggal 28 Februari 2024, perihal Izin Penelitian dan Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Takalar Nomor: 070/101/BKBP/III/2024 tanggal 18 Maret 2024, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : YUSRAYANTO  
 Tempat Tanggal Lahir : Pannujuang, 01 September 2000  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) UNISMUH Makassar  
 Pannujuang Desa/kel. Kalemändalle  
 Alamat : Kec. Bajeng Barat Kab. Gowa

Bermaksud akan mengadakan penelitian di kantor/instansi/wilayah kerja Bapak/Ibu dalam Rangka Penyusunan *Skripsi* dengan judul :

**“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN  
 TAKALAR “**

Yang akan dilaksanakan : 05 Maret 2024 s/d 05 Mei 2024  
 Pengikut / Peserta : -

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan dimaksud kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Takalar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Takalar ;
2. Penelitian tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku ;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan Adat Istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil *Skripsi* Kepada Bupati Takalar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Takalar ;
5. Surat pemberitahuan penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk diketahui dan seperlunya.



Kepala Dinas

**IB. MECAWATI IBRAHIM, SE., M.M**

Pangkat: Pembina Utama Muda

NIP : 197202242000032002

**Tembusan** : disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Takalar di Takalar (sebagai laporan);
2. Kepala Bapelitbang Kab. Takalar di Takalar;
3. Kepala Badan Kesbangpol Kab. Takalar di Takalar;
4. Kepala LP3M UNISMUH Makassar di Makassar di Makassar ;
5. Pertinggal;



**PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR**

**CAMAT GALESONG UTARA**

Jl. Bauru Dg Gau Telepon (0418) 3235454. Kode Pos 92255

Bontolebang, 3 April 2024

Nomor : 005/305a/GU/IV/2024

Kepada

Lampiran : -

Yth : Ketua LP3M UNISMUH MAKASSAR

Perihal : **Rekomendasi Penelitian**

Di-

Tempat

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Takalar Nomor: 96/IP-DPMPTSP/III/2024, tanggal 19 Maret 2024, perihal Izin Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut pada Prinsipnya Kami Menerima dan dengan ini kami menyampaikan bahwa saudara :

Nama Mahasiswa : YUSRAYANTO  
 NIM : 10572 1110420  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan : Manajemen

Dapat melakukan Penelitian pada Kantor Kecamatan Galesong Utara pada tanggal 5 Maret 2024 s.d. 5 Mei 2024 dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul : **"PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR"**

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Camat Galesong Utara,

**SUMARLIN, S.Pd**  
 Pangkat : Penata Tk.I.  
 NIP. 19880622 201101 1 009

Tembusan : disampaikan Kepada Yth ;  
 1. Peringgal

## LAMPIRAN 6: SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Yusrayanto  
Nim : 105721110420  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	2 %	25 %
3	Bab 3	7 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 13 Juni 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

Yusrayanto 105721110420 BAB I

ORIGINALITY REPORT

**4%**

SIMILARITY INDEX

**0%**

INTERNET SOURCES

**0%**

PUBLICATIONS

**4%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<b>2%</b>

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  Off

## Yusrayanto 105721110420 BAB II

## ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

1%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

s3.amazonaws.com

Internet Source

1%

2

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

1%

3

Submitted to ppmsom

Student Paper

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Yusrayanto 105721110420 BAB III

ORIGINALITY REPORT

<b>7%</b> SIMILARITY INDEX	<b>11%</b> INTERNET SOURCES	<b>2%</b> PUBLICATIONS	<b>7%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

- |          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | Submitted to Lincoln High School<br>Student Paper        | <b>3%</b> |
| <b>2</b> | repo.uinsatu.ac.id<br>Internet Source                    | <b>2%</b> |
| <b>3</b> | Submitted to Universitas Negeri Jakarta<br>Student Paper | <b>2%</b> |



Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  On



Yusrayanto 105721110420 BAB IV

## ORIGINALITY REPORT

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**7%**  
INTERNET SOURCES

**5%**  
PUBLICATIONS

**8%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<b>4%</b>
<b>2</b>	123dok.com Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	www.jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	journal.uny.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<b>1%</b>

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 1%

# Yusrayanto 105721110420 BAB V

## ORIGINALITY REPORT

**4%**

SIMILARITY INDEX

**4%**

INTERNET SOURCES

**0%**

PUBLICATIONS

**4%**

STUDENT PAPER

## PRIMARY SOURCES

1

[www.online-journal.unja.ac.id](http://www.online-journal.unja.ac.id)

Internet Source

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

Off

turnitin

## LAMPIRAN 7: HASIL VALIDASI DATA DAN ABSTRAK


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA	YUSRAYANTO			
NIM	105721110420			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEKAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Asriati, S.E., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	M. Hidayat, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	31-05 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	31-05 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	31-05 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	31-05 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	31-05 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	31-05 2024	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	31-05 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	31-05 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	31-05 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA		YUSRAYANTO		
NIM		105721110420		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH KONFLIK KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Asriati S.E., M.Si		
NAMA PEMBIMBING 2		M. Hidayat, S.E., M.M		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.IP., M.Si.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak			

*\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

## BIOGRAFI PENULIS



**YUSRAYANTO** Lahir di Manjalling, Desa Mandalle, Kecamatan Bajeng Barat, Kabupaten Gowa pada tanggal 01 September 2001 dari pasangan Suami istri Bapak Usman dan Ibu Suriati. Peneliti ini adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti ini menempuh pendidikan formal pertama di TK/TPA Islam Mandiri Pannujuang, SD Inpres Pannujuang dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bontolebang dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya melanjutkan pendidikan SMA Negeri 4 Takalar dan lulus pada tahun 2019. Kemudian Pada Tahun 2020 juga penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis pernah aktif dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJ-M) dan mendapat amanah sebagai Staf bidang Seni dan Budaya pada periode tahun 2022-2023, Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM-FEB) sebagai Sekretaris bidang Advokasi pada periode tahun 2023-2024, dan terakhir dipercayakan mewakili Fakultas Ekonomi dan Bisnis yaitu Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar (BEM-Unismuh) sebagai Wakil Menteri Politik Hukum dan Ham pada periode 2023-2024.