Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota

Virona Endila¹; Syamsir²;

Department of Public Administration, Faculty of Social, State University Of Padang, Padang, Indonesia

dilavirona@gmail.com ; syamsirsaili@yahoo.com;

Abstract

This study aims to determine the effect of work conflict on the performance of nagari devices in nagari financial management in 50 Kota Districts. This research was conducted because of indications of conflict that occurred in Situjuh Limo Nagari Sub-District and Mungka Sub-District related to nagari financial management.

The method used in this study is a quantitative method with the form of associative research. The population in this study were all nagari devices in Tanah Datar District, totaling 75 respondents. The sample in this study consisted of 63 nagari devices determined using the Slovin formula with a 5% error rate and the sampling technique using Multi Stage Random Sampling techniques. Data collection techniques in this study used a questionnaire distributed to respondents with Likert scale measurements. The data obtained are then analyzed using multiple linear regression.

From the data analysis that has been done, the results of the study show that the effect of the functional sub-variables of work conflict on performance is 11.5%. It can be concluded that functional work conflict has a significant influence on the performance of nagari devices in managing nagari finances. While the dysfunctional work conflict sub-variables have an influence of 3.5%, so it can be concluded that dysfunctional work conflicts do not have a significant effect on the performance of nagari devices. But overall, work conflict has a significant effect with a value of 17.7%, so that it can be interpreted that work conflict has a significant influence on the performance of nagari devices in managing nagari finance.

Keywords: Work Conflict, Performance, Financial Management of Nagari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten 50 Kota. Penelitian ini dilakukan karena adanya indikasi konflik yang terjadi di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka yang terkait dengan pengelolaan keuangan nagari.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perangkat nagari di Kabupaten Tanah Datar, berjumlah 75 responden. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 63 perangkat nagari yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Multi Stage Random Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran skala likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Dari analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sub variable fungsional konflik kerja terhadap kinerja adalah 11,5%. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja fungsional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam

pengelolaan keuangan nagari. Sedangkan sub variabel konflik kerja disfungsional memiliki pengaruh 3,5%, sehingga dapat disimpulkan bawa konflik kerja disfungsional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. Namun secara keseluruhan, konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai 17,7%, sehingga dapat diartikan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam mengelola keuangan nagari.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Kinerja, Pengelolaan Keuangan Nagari

I. LATAR BELAKANG

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dinyatakan bahwa Desa atau desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa menurut H.A.W Widjaja dalam bukunya yang berjudul “Otonomi Desa” menyatakan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Di Sumatera Barat, nama Desa diberi nama lain dengan sebutan Nagari, namun banyak hal yang berbeda dari Desa dan Nagari, termasuk dalam pelaksanaan dan struktur pemerintahannya. Dalam Peraturan Daerah Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Nagari menjelaskan bahwa nagari merupakan kesatuan masyarakat Hukum Adat secara geneologis dan historis, memiliki batas-batas dalam wilayah tertentu, memiliki harta kekayaan sendiri, berwenang memilih pemimpinnya secara musyawarah serta mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan filosofi dan sandi adat, “*Adat Basandi Syara’ – Syara’*

Basandi Kitabullah” dan/atau berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat dalam wilayah Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan Pemerintahan Nagari merupakan penyelenggara urusan pemerintahan dan juga kepentingan masyarakat Nagari dalam sistem pemerintahan NKRI. Pemerintahan Nagari menjalankan tugas dan wewenang dalam mengatur Nagari itu sendiri dalam hal struktur pemerintahan dan juga pengelolaan keuangan Nagari.

Pengelolaan Keuangan Desa dinyatakan secara jelas dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 113 tahun 2014, bahwa keuangan desa adalah semua hal dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa. Keuangan desa tersebut harus dikelola berdasarkan asas-asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertip dan disiplin anggaran. Pengelolaan keuangan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ketelitian, kerja sama yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari suatu organisasi modern. Mengelola sumber daya manusia secara efektif dan mengayomi anggota menjadi tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas dari sebuah perusahaan. Apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif

untuk mewujudkan tujuan institusi tersebut. Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang, beradaptasi dengan lingkungan, serta menjalin kerjasama dengan rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dan kelompok dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan. Konflik di tempat kerja yang berkepanjangan, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan antara lain dapat menimbulkan stress kerja yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental.

Gibson (1985) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Tommy (2010) bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2009:155) konflik kerja adalah suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

Di Kabupaten 50 Kota, salah satunya di Kecamatan Mungka, konflik kerja juga seringkali terjadi. Konflik kerja yang terjadi di Kecamatan Mungka ini adalah konflik antara perangkat nagari dengan pemerintah pusat serta permasalahan yang terjadi antar karyawan yang memiliki tujuan atau

pandangan yang berbeda dalam pengelolaan keuangan nagari. Perbedaan tujuan dan permasalahan sumber daya yang kurang menyebabkan terjadinya konflik yang berpengaruh besar terhadap kinerja perangkat nagari.

Konflik kerja yang dihadapi oleh perangkat nagari di Kecamatan Mungka (berdasarkan wawancara langsung dengan sekretaris nagari di salah satu Kecamatan tersebut, Bapak Syafril, 10 September 2018) adalah adanya kesenjangan dan kesalahpahaman yang terjadi antar perangkat nagari yang membuat kinerja dalam pencapaian tujuan menjadi terganggu. Perangkat nagari dan semua karyawan yang ada di dalam balai nagari memiliki kreatifitas masing-masing untuk menunjang perubahan yang akan dilakukan oleh semua perangkat nagari, namun seringkali inovasi-inovasi tersebut menjadi ajang bagi masing-masing perangkat nagari untuk mendapatkan sanjungan dan pujian agar dipandang hebat dalam balai nagari tersebut, bahkan di depan masyarakat setempat. Hal ini terjadi karna persaingan-persaingan kecil yang dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri di hadapan masyarakat dan pemerintahan pusat yang mengawasi.

Dengan demikian, konflik yang terjadi tersebut dapat memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kinerja perangkat nagari. Konflik lain yang juga sering menjadi permasalahan di dalam perangkat nagari di Kecamatan Mungka ini adalah adanya rasa kurang nyaman saat melakukan kerja kelompok seperti Tim Pengelola Kegiatan (TPK) yang bertugas melaksanakan kegiatan yang telah disepakati saat Musrembang. Kurangnya rasa kekeluargaan dan rasa saling memiliki antar perangkat nagari sehingga dalam pelaksanaan kegiatan apapun mereka hanya terfokus pada tugas masing-masing dan kurang adanya keharmonisan antar perangkat nagari tersebut. Dengan demikian benturan antar kepribadian akan terjadi dan perselisihan-perselisihan kecil tersebut akan menimbulkan konflik yang besar nantinya.

Hal serupa juga terjadi di kecamatan lain di Kabupaten 50 Kota yaitu kecamatan Situjuah Limo Nagari. Sesuai dengan namanya, kecamatan ini terdiri dari 5 nagari yaitu Situjuah Batua, Situjuah Gadang, Situjuah Banda Dalam, Situjuah Tunga, dan Situjuah Ladang Laweh. Di kecamatan ini konflik kerja juga terjadi didalam perangkat nagari untuk menjalankan tugasnya. Baik itu konflik dalam bekerja, kurangnya SDM dan juga pemerataan tugas dan juga masalah lain yang menyangkut pengelolaan keuangan nagari yang sama sekali tidak transparan kepada masyarakat. Perselisihan antar karyawan juga terjadi didalam Kecamatan Situjuah Limo Nagari ini. Bahkan dalam perangkat nagari ada perangkat nagari yang sampai sekarang masih berselisih walaupun dalam kinerja masing-masing mereka tetap profesional. Salah satu perangkat nagari, juga sering mendominasi diskusi saat adanya rapat yang dilakukan oleh Perangkat Nagari ini sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman oleh perangkat nagari yang lainnya dan tidak senang bekerja dalam kelompok karena kurangnya rasa kebersamaan dalam masing-masing perangkat nagari.

Selain itu, konflik yang seringkali terjadi antar perangkat nagari di Kecamatan Situjuah Limo Nagari ini yaitu, konflik yang disebabkan karna perangkat nagari yang bekerja dalam pengelolaan keuangan nagari tidak terlalu paham dengan pekerjaannya karena tidak adanya pelatihan yang jelas dari pemerintah pusat sehingga apabila pekerjaan dalam pengelolaan keuangan tidak dicapai dengan baik, menimbulkan saling salah menyalahkan antar perangkat nagari. Rasa tanggung jawab akan pekerjaan juga semakin menipis sebab dalam perangkat nagari di Kecamatan Situjuah Limo Nagari ini pada umumnya hanyalah orang-orang yang menyelesaikan pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA). Dengan demikian, ilmu dan pengalaman untuk menjalankan tugas ditambah lagi dengan tidak adanya pengontrolan dari pemerintah pusat, konflik kerja antar perangkat nagari sering kali terjadi.

Dari wawancara yang telah dilakukan dengan sekretaris nagari di salah satu Nagari di

Kecamatan Situjuah Limo Nagari (Bapak Suryanto, 11 September 2018), konflik kerja yang sebagian besar terjadi disebabkan oleh benturan kepribadian antar masing-masing perangkat nagari. Adanya kepribadian yang berbeda dan susah untuk di satukan dalam sebuah organisasi. Pribadi perangkat nagari yang keras, tidak bisa disatukan dengan perangkat nagari yang memiliki kepribadian mudah tersinggung. Dengan demikian, perselisihan akan sering terjadi dengan adanya perbedaan kepribadian tersebut.

Dalam pengelolaan keuangan nagari, konflik kerja sering kali terjadi karena adanya perbedaan pemahaman dalam menjalankannya. Seperti yang telah dipaparkan diatas, pada umumnya di Kecamatan Mungka, pengontrolan dari pusat mengenai pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari tidak berjalan dengan baik sehingga dapat menimbulkan tidak tercapainya tujuan dalam bekerja. Selain itu, pengalaman bekerja dalam pengelolaan keuangan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik dalam perangkat nagari tersebut.

Sama halnya dengan Kecamatan Situjuah Limo Nagari, dalam pengelolaan keuangan nagari, yang mengerti mengenai pengelolaannya hanyalah bendahara nagari sedangkan perangkat nagari yang lain tidak memahami dengan baik sebab tidak adanya pelatihan khusus yang diadakan oleh pemerintah pusat terhadap perangkat nagari yang terlibat dalam pengelolaan keuangan. Selain itu, jaringan internet untuk mengakses yang dapat memperlancar pekerjaan perangkat nagari, tidak ada pada sebagian nagari di kecamatan ini. Dengan begitu, semua kendala yang terjadi dapat menimbulkan konflik kerja baik antar sesama karyawan maupun konflik kerja dengan pemerintah pusat.

Berkaitan teori dan masalah yang dikemukakan diatas, dari hasil penelitian Ahiruddin (2011) dengan judul Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV, Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung, menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah konflik dan stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja

pegawai. Sedangkan menurut Dini Kurniasari (2013) dengan judul *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II*, menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang dipaparkan pada latar belakang, bahwa penulis tertarik melaksanakan penelitian di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka. Penelitian ini merupakan intisari dari hasil penelitian skripsi serta merupakan bagian dari penelitian payung dari Syamsir (2017) yang berjudul *Model Pembinaan Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. Serta yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh konflik kerja (yang mencakup dua sub variabel konflik fungsional dan konflik disfungsional) terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten 50 Kota?

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dikarenakan penelitian ini dimulai dari proses, hipotesis, turun lapangan, analisa data dan kesimpulan data. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini berupa pengukuran, perhitungan, menggunakan rumus serta kepastian dari data numeric. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari yang ada pada seluruh nagari di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel yang digunakan sebanyak 63 responden dan teknik yang digunakan adalah teknik *proportionate stratified random sampling*.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada responden dengan 4 opsi jawaban berdasarkan pengukuran menggunakan skala Likert yang terdiri dari (*sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju*). Kemudian analisis data dilakukan

dengan teknik regresi linear berganda. Sebelum uji regresi perlu dilakukannya ujiasumsi klasik sebagai persyaratan dalam uji regresi. Selain itu untuk mendapatkan gambaran umum tentang kedua variable juga digunakan frekuensi, mean, dan TCR (Tingkat Capaian Responden).

III. PENELITIAN TERKAIT

Untuk mendukung penelitian yang dilakukan peneliti maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Agar dapat dilihat dan diketahui apakah penelitian ini berpengaruh dan mendukung penelitian sebelumnya. Maka berikut peneliti kemukakan beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini:

1. Ahiruddin (2011) *Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*. Dengan hasil penelitian bahwa konflik dan stres memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
2. Bernard E.Silaban (2012) *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan*. Dengan Analisis Deskriptif dan Asosiatif tidak ada pengaruh antara konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan, pendapat lainnya menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Dini Kurniasari (2013) *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II*. Melalui Analisis Jalur dengan hasil Konflik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana (2014) *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang)*. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

IV. HASIL DAN DISKUSI

Sesuai dengan yang dikemukakan dalam pendahuluan, terkait tiga pertanyaan penelitian atau rumusan masalah. Rumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh konflik kerja terkait konflik fungsional yang bersifat mendorong perubahan dan konflik disfungsional yang menghambat perubahan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten 50 Kota? Untuk menjawab pertanyaan tersebut dapat dilihat hasil analisis data penelitian seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Pengaruh sub variabel konflik kerja fungsional terhadap kinerja perangkat nagari

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.359 ^a	.129	.115	.319	1.911

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Fungsional

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Tabel 2 Hasil Uji Anova (F) pengaruh sub variable konflik kerja fungsional terhadap kinerja perangkat nagari

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.964	1	.964	9.467	.003 ^a
Residual	6.516	64	.102		
Total	7.480	65			

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Fungsional

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Pada tabel 1 nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh dari analisis regresi adalah sebesar 0,115. Artinya, secara parsial besarnya pengaruh variabel konflik kerja fungsional

terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari adalah sebesar 11,5%.. Selain itu, bila diperhatikan hasil Uji Anova pada Tabel 2 di atas dapat pula dilihat bahwa hasil atau angka signifikansi pengaruh menunjukkan angka 0,003^a. Artinya, kebenaran kesimpulan hasil uji regresi ini dapat dipercaya sampai 99,9%.

Selanjutnya, pengaruh konflik kerja disfungsional yang menghambat perubahan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel.3 Pengaruh sub variabel konflik kerja disfungsional terhadap kinerja perangkat nagari

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.224 ^a	.050	.035	.333	1.488

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Disfungsional

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Tabel 4. Hasil Uji Anova (F) pengaruh sub variable konflik kerja disfungsional terhadap kinerja perangkat nagari

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.375	1	.375	3.378	.071 ^a
Residual	7.105	64	.111		
Total	7.480	65			

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Disfungsional

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Pada tabel 3 nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh dari analisis regresi adalah sebesar 0,35. Artinya, secara parsial besarnya pengaruh variabel konflik kerja disfungsional terhadap kinerja perangkat nagari dalam

pengelolaan keuangan nagari adalah sebesar 3,5%.. Selain itu, bila diperhatikan hasil Uji Anova pada Tabel 4 di atas dapat pula dilihat bahwa hasil atau angka signifikansi pengaruh menunjukkan angka 0,071^a. sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja disfungsional tidak memberikan kontribusi yang banyak dan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten 50 Kota.

Secara simultan atau secara keseluruhan, pengaruh konflik kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.450 ^a	.202	.177	.308	1.976

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Disfungsional, Rata-rata Fungsional

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Tabel 6 Hasil Uji Anova (F) Variabel Konflik Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.514	2	.757	7.994	.001 ^a
Residual	5.966	63	.095		
Total	7.480	65			

a. Predictors: (Constant), Rata-rata Disfungsional, Rata-rata Fungsional

b. Dependent Variable: Rata-Rata Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat di pahami bahwa, nilai Adjusted R Square sebesar 0,177, yang artinya pengaruh konflik kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 17,7%. Sisanya sebesar 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 6 nilai signifikansi sebesar 0.01, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan nagari, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar 17.7% bisa dipercaya 100% dan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari secara simultan. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka menghasilkan angka signifikansi 0,001 dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,177 sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusinya adalah sebesar 17,7% dan nilai R sebesar 0,202 maksudnya bahwa kekuatan pengaruh variable konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka sebesar 20,2%. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka.

Dari hasil yang dijabarkan tersebut dapat dikemukakan hasil bahwa di Kabupaten 50 Kota khususnya di Kecamatan Situjuah Limo Nagari dan Kecamatan Mungka, konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja perangkat nagari sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan dalam bekerja. Sedangkan secara per sub variabel, tidak kedua sub variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perangkat nagari. Konflik kerja disfungsi yang dapat menghambat perubahan tidak memberikan kontribusi yang banyak terhadap kinerja pegawai. Hanya memberikan kontribusi sebesar 3,5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa di Kabupaten 50 Kota, konflik kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah konflik kerja fungsional yang dapat mendorong perubahan. Namun secara keseluruhan, konflik kerja di dua kecamatan 50 Kota memberikan pengaruh terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori yang telah dijelaskan pada bagian kajian teori bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dari teori yang didapatkan dari Lewis Coser juga terindikasi bahwa konflik kerja dapat berpengaruh positif untuk memperkuat hubungan antara rekan kerja atau sering disebut dengan konflik fungsional. Konflik kerja di Kabupaten 50 Kota memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari khususnya perangkat nagari di Kecamatan Situjuah Limo Nagari dan Kecamatan Mungka. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dini Kurniasari (2013) dengan judul pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II. Melalui analisis jalur dengan hasil konflik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa konflik dalam dunia kerja memang memiliki pengaruh yang cukup besar kepada pegawai ataupun perangkat nagari. Tidak hanya berpengaruh negatif, konflik juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perangkat nagari. Konflik yang bersifat positif ini mampu mendorong semua perangkat nagari di

Kecamatan Situjuah Limo Nagari dan Kecamatan Mungka mendapatkan dorongan untuk melakukan perubahan.

Konflik di dunia kerja khususnya di Kecamatan Mungka dan Kecamatan Situjuah Limo Nagari memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja masing-masing perangkat nagari khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan nagari. Dengan banyak konflik yang terjadi, mampu membuat semua perangkat nagari menjadi berlomba-lomba melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, hal negatif yang ditimbulkan dari adanya konflik ini yaitu tidak adanya keharmonisan yang terjadi didalam balai nagari khususnya yang memiliki konflik satu sama lain. Dengan demikian, konflik memiliki peranan yang penting terhadap kinerja masing-masing perangkat nagari sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Secara teori, penelitian ini mendukung pendapat ahli Muhamad Rosidhan Anwari (2016) yang menyatakan bahwa konflik kerja sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan maupun pegawai. Dengan adanya konflik dapat menghambat perubahan maupun dapat mendorong perubahan itu sendiri tergantung pada cara manajer mengelola konflik menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaan. Lain halnya dengan yang dipaparkan oleh Cristine Julvia (2016) menyatakan bahwa konflik kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga konflik kerja harus lebih dikelola sehingga konflik dapat melaju kinerja karyawan dengan baik. Banyak dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tak jarang konflik berpengaruh positif terhadap kinerja yang membuat semua karyawan merasa lebih tertantang dan semangat dengan adanya rasa ingin lebih baik dari rekan kerja yang berkonflik dengannya. Hal ini menjadi bukti bahwa konflik tidak hanya memberikan pengaruh negatif namun juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ahmad Yofandi (2017), yang menyatakan bahwa konflik

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil pencaaian dari olahan angket tidak sesuai dengan standar tinggi yang diharapkan sehingga ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi konflik kerja, maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Dengan demikian konflik negatif sangat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya kinerja yang seharusnya dikerjakan secara bersama-sama.

Dari penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa di Kabupaten 50 Kota khususnya di Kecamatan Situjuh Limo Nagari dan Kecamatan Mungka, konflik kerja memberikan pengaruh yang cukup besar sehingga menurunnya kinerja karyawan terutama dalam pengelolaan keuangan nagari. Semakin besar konflik yang terjadi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sehingga dibutuhkan manajemen konflik yang baik oleh perangkat yang memiliki sifat netral dan bisa meredakan konflik yang ada didalam dunia kerja khususnya bagi perangkat nagari yang memiliki konflik kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat penulis ambil simpulkan bahwa:

1. Pengaruh konflik kerja fungsional (X1) terhadap pengelolaan keuangan nagari memiliki nilai *Adjust R Square* 0,115, yang artinya pengaruh variabel fungsional terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 11,5%. Dalam hal ini konflik kerja fungsional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pengelolaan keuangan nagari. Secara parsial nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
2. Pengaruh konflik kerja disfungsional (X2) terhadap pengelolaan keuangan nagari memiliki nilai *Adjust R Square* 0,035, yang artinya pengaruh variabel disfungsional terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 3,5%. Dalam hal ini konflik kerja disfungsional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam

pengelolaan keuangan nagari. Secara parsial nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05, maka H_0 di terima dan H_a ditolak.

3. Pengaruh konflik kerja (X) terhadap pengelolaan keuangan nagari (Y) memiliki nilai *Adjust R Square* 0,177, yang artinya pengaruh konflik kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 17,7%. Dalam hal ini konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pengelolaan keuangan nagari. Secara parsial nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0.05, maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

REFERENSI

Referensi Buku

- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh. BPFE, Yogyakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta

- Porter, M.2001. *Strategi Bersaing*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Pujaatmaka. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rahmawanti, dkk.2014.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta

Referensi Jurnal

- Ahmad Yofandi. 2017. “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”. *JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017*
- Cristine Julvia. 2016. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016*.
- Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid dan M. Djudi Mukzam. 2017. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)” . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.1 Juni 2017. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.*
- Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana. 2016. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1 Desember 2016. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.*
- Muhammad Basirruddin. 2014. “Peran Pemerintahan Desa Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Alai Kecamatan Tebing Tinggi Barat Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2012”. *Jom FISIP Volume 1 No. 2 – Oktober 2014.*
- Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2014. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1 Februari 2014. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.*
- Sandra Azwar Prasetyo. 2013. “Pengaruh Pemahaman Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Alam Abadi Surabaya”. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 9 (2013)*
- S Syamsir, S Nojeng. (2018). Peningkatan Efisiensi Bahan Bakar Pada Pembangkit Tenaga Diesel (PLTD) Melalui Perbaikan Faktor Daya Beban : (Alternatif baru pengurangan emisi CO2). Seminar Nasional Penelitian (SN2PM PNUP)
- S Syamsir. (2015). Public Service Motivation among Indonesian Employees: A Critical Review Toward The Psm Theory. *European Journal of Social Science Education and Research* 2 (40), 133-142
- Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo dan Victor. P.K Lengkong. 2015. “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado”. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98.*
- Yesi Faradita. 2017. “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Pamapersada

Nusantara Distrik Indo Di Bontang”.
eJournal Administrasi Bisnis, Volume
5, Nomor 4, 2017: 1395-1407.

Referensi Skripsi

- Ria Puspita Sari. 2015. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rifandi. 2017. “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara”. *Skripsi*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari
- Subechi Maulana M. 2015. “Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)”. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Referensi Peraturan Pemerintah

- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No 7 Tahun 2018 Tentang Nagari.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Mentri Dalam Negri nomor 113 tahun 2014 tentang Pengelolaan keuangan Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa