

PENGARUH CONFLICT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN GOWA

Eka Suhartini*, Ika Ayu Rahmawati

UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK: Fenomena yang terjadi pada pegawai adalah dimana para pegawai masih banyak yang datang terlambat, bahkan ada sebagian pegawai yang lambat datang lalu cepat pulang serta ketidaktepatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa, baik secara simultan maupun parsial. Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampel jenuh*. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa.

Kata kunci :Conflict, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan untuk merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan,

pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan (Veitzhal Rivai, 2004). Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut peneliti, kantor DPRD Kab. Gowa bulan juli tahun 2016 pada saat melakukan praktik kerja lapangan yang menjadi masalah bagi organisasi adalah kinerja karyawan. Dimana para pegawai masih banyak yang datang terlambat bahkan ada sebagian pegawai yang lambat datang lalu cepat pulang serta ketidaktepatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Tidak tepat waktu).

Ada dua hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya conflict dan lingkungan kerja. Conflict mengacu pada pertentangan antara individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan. Ada Pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang itu memiliki perbedaan secara istilah disebut "different thinking, different opinion, different analysis, and too different action" (Irham Fahmi, 2012).

Selain konflik, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya. lingkungan kerja dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik (Stephen Robins, 2006).

Berdasarkan pada latar belakang, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

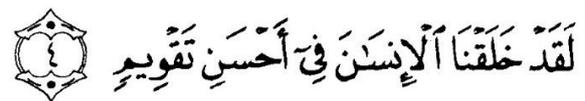
1. Apakah ada pengaruh conflict dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kab.Gowa?
2. Apakah ada pengaruh conflict terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kab.Gowa?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kab.Gowa?

4. Variabel manakah dominan berpengaruh antara conflict dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kab.Gowa?

TINJAUAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Henry Simmora, 2004).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Ayat-ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang diciptakannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, diberi seperangkat alat potensial yang berupa pendengaran, penglihatan, akal dan hati. Allah berfirman dalam Surah At-Tiin ayat 4 :



Terjemahnya :

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya

Kata al-ihsan/manusia menunjukkan bahwa "manusia" yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Katataqwm berakar dari kata qawama, yang darinya terbentuk kata qa'imah, Istiqamah, aqimu dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan objeknya. ArRaghib al-Ashfahani, pakar bahasa Al-Qur'an, memandang kata taqwm di sini sebagai isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin Tujuan utama Surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah Sang Pencipta, yang tidak akan menyia-nyiakan amal baik seseorang (Depag RI, 2013).

A. Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang

karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron). Armstrong juga memperbarui perumusannya dengan menyatakan bahwa Manajemen Kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim (Wibowo, 2016).

Adapun indikator - indikator kinerja pegawai antara lain:

- a. Tingkat kemampuan kerja sama
Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam kinerjanya.
- b. Ketelitian
Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya
- c. Tingkat kuantitas dari hasil
Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- d. Tingkat Kualitas hasil kerja
Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

B. Conflict

Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa Latin *conficere* yang berarti saling memukul. Dari bahasa Latin diadopsi ke dalam bahasa Inggris, *conflict* yang kemudian diadopsi dalam bahasa Indonesia yaitu konflik. T. Hani Handoko: pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. "Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang konflik organisasi, yaitu: Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Irham Fahmi, 2012).

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum,

bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi. Ada benarnya jika sejarah umat manusia merupakan sejarah konflik. Konflik selalu terjadi di dunia, dalam sistem sosial yang bernama negara, bangsa, organisasi, perusahaan dan bahkan dalam sistem sosial terkecil yang bernama keluarga dan pertemanan. Konflik terjadi di masa lalu, sekarang, dan pasti terjadi di masa yang akan datang (Wirawan, 2016).

Adapun indikator Conflict antara lain :

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
4. Interdependensi aktivitas kerja

C. Lingkungan Kerja

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja pegawai dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini di dalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Pandangan Islam terhadap hubungan kekeluargaan ini disebutkan dalam Qur'an Surah Al-Hujurat ayat 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ



Terjemahnya :

Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Ia adalah sebuah alam hidup yang mempunyai tata psikologi dalam meluahkan perasaan terhadap satu sama lain, di samping mempunyai tatalaku dalam berinteraksi terhadap satu sama lain.

Diantara natijah-natijah persaudaraan ini ialah hubungan baik, keamanan, kerja sama dan perpaduan pastilah menjadi dasar masyarakat Islam, sementara perbalahan dan peperangan hanya merupakan keadaan luar biasa atau pengecualian sahaja yang pasti dikembalikan semula kepada dasar asal sebak sahaja perbalahan itu tercetus. Dan untuk menegaskan dihalalkan memerangi mana-mana puak beriman yang zalim untuk mengembalikan mereka ke dalam barisan dan menghapuskan perbuatan melanggar dasar ini. Ini adalah satu tinakan yang amat keras dan tegas (Sayyid Qutbh, 2004).

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa yang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti menggunakan sampel jenuh dimana sampel jenuh itu semua populasi dijadikan sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengumpulandata dilakukan dengan caramemberikan kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian merupakan tolak ukur penelitian untuk meneliti gejala-gejala yang terjadi di lapangan berdasarkan indikator sampai kepada sub indikator dengan menggunakan kuesioner. Adapun tabel instrumen penelitian yaitu:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:7)	1. Tingkat kemampuan kerja sama 2. Ketelitian 3. Tingkat kuantitas dari hasil 4. Tingkat kualitas hasil kerja. Menurut Riduwan (dalam Wilhelmus Andiyanto, 2002:13)	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Conflict</i> (X ₁)	T. Hani Handoko (dalam Irham Fahmi, 2012:265) pada hakikatnya konflik dapat didefenisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.	1.Kesalahan komunikasi 2.Perbedaan tujuan 3.Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4.Interdependensi aktivitas kerja. (Fitriana, 2013:192)	Likert
Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X ₂)	lingkungan kerja adalah dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2001)	1.Suasana kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja 3.Tersedianya fasilitas kerja. (Nitisemito, 1982:159)	Likert

HASIL

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai dari r tabel sebesar 0,3044. Hal ini berarti seluruh item dalam penelitian dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat melalui lampiran output SPSS21.0,2017 berikut ini:

Tabel Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
<i>Conflict</i> (X ₁)	0,718	9
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.752	9
Kinerja Pegawai (Y)	0.761	10

Sumber: Lampiran output SPSS,2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil dari uji normalitas kolmogorof smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.108 > 0.05$ menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal

Sedangkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10. Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sementara pada nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1.618, berdasarkan nilai dU adalah $1,606 < 1,618 < 2,39$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Sedangkan Hasil pengujian heterokedastisitas atau uji glejser hasil perhitungan $> 0,05$ yang dapat dilihat dari kolom significant sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastiditas.

Analisis regresi berganda pengaruh conflict dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 4.409 + 0.473X_1 + 0.422X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Variabel bebas yaitu Conflict

X₂ = Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 4.409 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (Conflict), dan X₂ (Lingkungan Kerja), konstan atau X=0, maka Kinerja Pegawai sebesar 4.409.
- 2) X₁ (Conflict) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.473. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab Conflict sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.473 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X₂ (Lingkungan Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.422 Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan penyebab lingkungan kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.422 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.782. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Conflict dan Lingkungan Kerja berkesinambungan dengan variabel Kinerja Pegawai yang dikategorikan Kuat, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan

koefisien korelasi (Sugiyono, 2014:242). besarnya adjusted R² adalah 0.506, hal ini berarti 50.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dari kedua variabel Conflict dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya (100% - 50.6% = 49.4%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F dan uji t

- 1) Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 22.018 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.24 atau $F_{hitung} 22.018 > F_{tabel} 3.24$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel Conflict dan Lingkungan Kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Maka dengan demikian hipotesis pertama diterima.
- 2) Variabel Conflict menunjukkan nilai thitung dan ttabel, ($2.802 > 1.68488$), atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel Conflict berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Bagi sebagian orang Conflict yang terjadi atau dialami akan mempengaruhi menurunnya produktifitas kerja, namun bagi sebagian orang lainnya Conflict memiliki pengaruh besar dal menumbuhkan semangat motivasi. Artinya mereka yang mengalami Conflict akan mengarahkan Conflict itu ke tempat positif, yaitu berusaha memotivasi dirinya untuk lebih baik dari sebelumnya (Irham Fahmi, 2012:266).
- 3) Variabel Lingkungan Kerja menunjukka pula nilai thitung dan ttabel, ($2.877 > 1.68488$), atau $sig, < \alpha$ ($0.05 < 0.05$). berarti variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, Kedua variabel yaitu Conflict dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 22 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa Conflict berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.802 > 1.68488$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa Conflict terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Gowa.

3. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($2.877 > 1,68488$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.
4. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai terhadap segala sesuatu yang dihadapi dengan lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Senada dengan Simamora menyatakan bahwa lingkungan kerja juga menentukan persepsi karyawan tentang pekerjaan dan hasil kerjanya. Dari pernyataan para ahli bisa dilihat bahwa lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting demi menunjang kinerja karyawan yang optimal.

PENELITIAN LEBIH LANJUT

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Conflict dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa perlu adanya saling bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, sebab ketika kita bekerja dengan saling membantu atau saling bekerja sama maka itu juga dapat menimbulkan hubungan yang harmonis didalam kantor tersebut. Dengan cara seperti itu dapat terhindar dari adanya Conflict dalam sebuah organisasi atau lembaga.
2. Untuk meningkatkan hubungan yang baik sangat perlu juga adanya komunikasi yang baik, agar para pegawai yang ada di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa tidak mudah tersinggung ataupun salah paham dalam memaknai setiap komunikasi yang ada. Dan juga sangat perlu ketika menyampaikan sesuatu disampaikan dengan tenang jangan terburu-buru sehingga pegawai lain mudah mengerti apa yang diampaikan.
3. Dalam hal Lingkungan kerja menurut peneliti masih sangat perlu adanya fasilitas-fasilitas untuk di tempatkan di kantor DPRD Kabupaten Gowa, karena kenapa, agar pegawai-pegawai yang bekerja di kantor Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa dapat bekerja dengan nyaman sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan oleh kantor tersebut.

4. Mengenai kinerja pegawai, alangkah baiknya jika para pegawai yang bekerja dikantor Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa datang tepat waktu, karena perlu kita ketahui bahwa disiplin sangat penting dalam kehidupan kita, dan juga dalam hal mengerjakan tugas-tugas ataupun pekerjaan yang diberikan perlu adanya menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.

REFERENSI

- Darwito. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang). Tesis. Semarang : 2008. Universitas Diponegoro.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta: Al Fatih, 2013).
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemah Perkata* (Syamli Internasional, 2008).
- Diansyah, Deni Nur. Pengaruh *Job Stressor* dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta. 2010.
- Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 61. edisi 3.
- Fahmi, Irham. *Manajemen (Teori, kasus dan solusi)*. Penerbit Alfabeta, Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta. 2012.
- Fitriana, Yudha Rahayu. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. 2013.
- Frone, M.R., M. Russel., & M.L Cooper. *Antecedents and outcomes of work-family interface*. *Journal of applied psychology*, Vol. 20 No. 3. 2016
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS". 2009.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19. 2011.

- Handoko, Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh, BPFE, Yogyakarta. 2009.
- Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- I putu Antonius Hadi Wibowo dan Made Yuniari. *Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2012.
- Islami Abadylla, Harun. *Pengaruh Lingkungan kerja, Karakteristik individu dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan (Studi pada perguruan tinggi swasta IKIP PRGI Jember)*, Jurnal.
- K, Mustikasari. *Spiritual Islam dan Prestasi Kerja Islam*.<http://digilib.uinsby.ac.id/1722/5/Bab%202.pdf>, diakses tanggal 25 November 2016.
- Kiswuryanto, Aditya. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocemet Tunggal Prakasa Tbk. Bogor)*, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2008.
- Mathis, dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Yogyakarta. 2000.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesi, Jakarta. 1982.
- Peoni, Herianus. *Pengaruh karakteristik individu dan Lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Taspen (persero) cabang manado)*, Jurnal. 2014.
- Profil Kantor DPRD Kabupaten Gowa. 2016.
- Quthb, Sayyid. *FibZhilalil-Qur'an*. Darusy-Syuruq, Beirut 1412 H/1992 M, 2004.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia. 2006.

- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sugiyono. Metode penelitian. Cetakan keenam. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Silaban. E. Bernard. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan. 2012.
- Simamor, Henry. Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Bandung: Pioner Jaya. 2009.
- Simamora, Henry. Manajemen sumber daya manusia/Henry Simamora. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Yogyakarta : YKPN, 2004.
- Sugiyono. Metode penelitian kombinasi (*Mixed methods*). Cetakan keenam. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suprihanto, dkk. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu ekonomi yayasannya keluarga pahlawan negara, 2003.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Tabel Komposisi Personalia Sekretariat DPRD Kab. Gowa Berdasarkan Tingkat Pendidikan.
- Umar, Husein. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Vidya Jayani Putri, Putu Eka. Lingkungan kerja, stres, dan konflik pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan Kantor pusat Bank sinar harapan bali, Jurnal.
- Wibowo. Manajemen kinerja. Edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Wirawan. Konflik dan manajemen konflik (Teori, aplikasi dan penelitian). Cetakan keempat. Jakarta: Salemba Humanika, 2016.