

PENGARUH KONFLIK INTERNAL DAN KONSISTENSI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERTIS WILAYAH X SUMBAR, RIAU, JAMBI DAN KEPRI

Oleh
Syahril, Dedy Julianto
Universitas Dharma Andalas Padang

Abstract

The title of this research are: Effects of internal conflicts and consistency of leadership to employee performance at Kopertis X of West Sumatra, Riau, Jambi and Riau Islands. Authors interested in researching this because in daily activities within an organization is inevitable conflicts between superiors and subordinates with between subordinates and subordinates. This conflict may affect the performance of staff because with this conflict can also cause people to be out of focus in the work, so as to cause a decline in the performance of employees working at the institution. Besides, the performance can also be influenced by the attitude of a leader in the act because the attitude of a leader that is not consistent with what he has set or vacillating leaders made subordinate difficult to carry out their work. Leaders are not consistent with the establishment will be able to make employee performance will be impaired and these leaders are not appreciated by his subordinates. For that prompted the leader must be consistent with what has been decided that the subordinate can follow, so that the work can proceed smoothly. One of the agency which has the above problems is Kopertis X in which allegedly involved frequent internal conflicts among subordinates with superiors and subordinates fellow subordinates even - until employees laid off as a result of the conflict that there is no solution it will be on employee performance overall. Likewise with leaders allegedly inconsistent with the decisions and policies that have been taken, so that the performance of employees in the region Kopertis X is less good. This has been felt by professors who are dealing today words like this tomorrow again unlike this exchange, so that lecturers who deal became puzzled. Variables used in this research is the internal conflict as the first independent variable (X1) and Consistency of leadership as the second independent variable (X2) and employee performance as the dependent variable (Y). Both of these independent variables will be tested one by one (partial) on the dependent variable how big influence on employee performance Kopertis region X. This measure is used for quantitative research model using regression analysis multiple as data analysis. In multiple regression analysis will be able to see how much internal conflict variables affect employee performance significantly Kopertis X region as well as the variable consistency of leadership can affect employee performance Kopertis X region significantly. This is done either partially or collectively - together.

Keywords: Internal Conflict, consistency of leadership and Performance

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi terdiri dari berbagai unit atau sub bagian yang memiliki karyawan berbeda dan saling memiliki ketergantungan satu sama lain dalam proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perbedaan yang terdapat dalam instansi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya masing-masing

karyawan memiliki kepentingan yang berbeda satu sama lain dalam mewujudkan kepentingan tersebut, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik.

Konflik berasal dari kata kerja latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha untuk menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tak berdaya.

Konflik ditimbulkan oleh perbedaan kepentingan dari masing-masing individu dan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi.

Salah satu instansi yang tidak lepas dari konflik adalah Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri, dimana pada instansi ini diduga konflik terjadi disebabkan oleh penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya dan tingkat pendidikan, sehingga banyak karyawan bekerja tidak sesuai dengan hati nuraninya dan bekerja dengan terpaksa karena kewajiban tugas saja. Hal ini berpengaruh terhadap kinerjanya yang selalu tertunda dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sehingga sering terjadi konflik internal antara karyawan yang bertugas dengan dosen yang berurusan dibawah lingkungan Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri misalnya proses kenaikan pangkat dosen sering terlambat pengurusannya ke Dikti dan kurangnya tanggung jawab kerja misalnya seorang karyawan yang ditugaskan terhadap tugas tersebut hilang surat yang di kelolanya itu dia menjawab ya SK nya hilang buat aja lagi ini adalah jawaban yang tidak bertanggung jawab.

Selain itu kinerja karyawan suatu instansi juga dipengaruhi oleh konsistensi pemimpinnya dalam menjalankan fungsinya dan membuat suatu kebijakan. Banyak pemimpin didalam menjalankan fungsinya bergaya otoriter dan membuat kebijakan selalu fenomenal dan dipaksakan kepada bawahannya untuk menjalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkannya, sehingga hal ini dapat memicu timbulnya konflik internal antara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Kadangkala seorang pemimpin tidak konsisten dengan apa yang telah diucapkan dan diputuskan tentang sesuatu. Karena Pemimpin dalam organisasi adalah pembawa standar untuk ditiru dan diikuti oleh para bawahannya untuk melihat yang " benar". Seseorang dikatakan pemimpin jika ia mampu menciptakan nilai-nilai organisasi yang tinggi dan memberikan nilai-nilai positif pada bawahannya.

Dalam hal ini, konsistensi berarti bahwa para pemimpin yang handal dan stabil dalam tindakan mereka, komunikasi, dan perilaku. Konsistensi ini penting karena menunjukkan orang-orang bagaimana untuk bertindak dalam konteks organisasi. Karena sikap seorang pemimpin yang konsisten akan dapat memberikan ketegasan sikap dan perilaku dari pemimpin itu dan dapat diikuti oleh para bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka. Penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besarkah konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?
2. Seberapa besarkah Konsistensi Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?

3. Seberapa besarkah konflik internal dan konsistensi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menjelaskan secara umum tentang pengaruh konflik internal dan konsistensi pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?

Dengan demikian , khususnya penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besarkah konflik internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?
2. Untuk mengetahui seberapa besarkah Konsistensi Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?
3. Untuk mengetahui seberapa besarkah konflik internal dan konsistensi pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan kepri ?

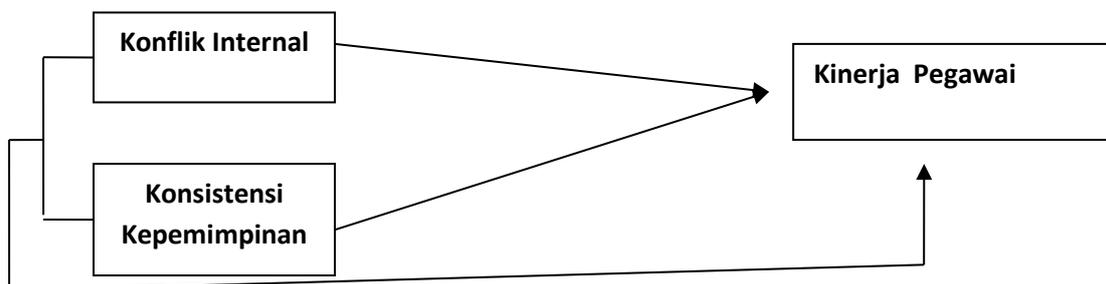
1.4 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Konflik Internal terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah X

Konflik internal suatu bentuk interaksi diantara beberapa pihak yang berbeda dalam kepentingan, persepsi dan tujuan. Konflik adalah perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih banyak anggota organisasi atau kelompok, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kopertis wilayah X Sumbar, Riau, jambi dan Kepri.

2. Pengaruh Konsistensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wil.X

Konsistensi kepemimpinan merupakan suatu pendirian yang kokoh dari pemimpin dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai kopertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri. Untuk lebih jelasnya penulis gambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini:



Gambar
Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

1. Konflik Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kopertis wilayah X
2. Konsistensi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kopeertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri
3. Konflik internal dan konsistensi kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kopertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada Kantor Kopertis Wilayah X sumbar, Jambi, Raiu dan Kepri, yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. Padang

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kantor Kopertis Wilayah X yang berjumlah 62 orang dimana berhubung sampel kecil, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 orang yang terdistribusi pada unit-unit yang ada pada kantor kopertis wilayah X.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan cara :

1. Survey kelokasi penelitian
2. Kuisisioner yang telah dijawab oleh responden

Analisa Data

Analisa data yang penulis gunakan untuk menganalisis model penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai Kopertis Wilayah
X1 = Konflik Internal
X2 = Konsistensi Kepemimpinan
a = Intersep
b = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Dari 62 kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian yaitu para karyawan yang ada di Kopertis Wilayah X , dimana semua kuisisioner kembali dengan jawaban yang lengkap sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Konflik Internal

Untuk mengetahui jawaban responden penelitian terhadap 7 butir pertanyaan atau pernyataan konflik internal maka hasilnya adalah seperti yang dikemukakan pada tabel 1

Tabel 1
Sebaran jawaban Konflik Internal adalah sebagai berikut :

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Jawaban Responden
		TS	KS	CS	S	SS	
A.	Konflik Internal						
1.	Setiap Kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dapat menimbulkan konflik secara internal dalam bekerja	0	13	9	21	19	3,74
2.	Konflik internal terjadi karena pembagian tugas yang tidak adil	0	0	18	35	9	3,85
3.	Tidak adanya dibuatkan Job Deskripsi dapat menimbulkan terjadinya konflik internal	0	13	4	31	14	3,74
4.	Evaluasi yang dilakukan pimpinan tidak merata sehingga menimbulkan konflik secara internal	0	0	28	11	23	3,92
5.	Pemberian insentif yang tidak adil kesesama karyawan, sehingga memicu terjadinya konflik internal	0	13	4	30	15	3,76
6.	Volume kerja tidak seimbang dengan waktu yang diberikan, sehingga membuat karyawan stres dalam bekerja yang dapat menimbulkan konflik internal.	0	7	11	31	13	3,80
7.	Pembagian surat tugas yang tidak merata untuk melakukan kunjungan monev ke perguruan tinggi swasta yang ada dibawah naungan Kopertis Wilayah X dapat menimbulkan konflik internal.	0	12	4	33	13	3,76

Dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa skor rata-rata yang paling tinggi adalah Evaluasi yang dilakukan pimpinan tidak merata sehingga menimbulkan konflik secara internal yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada kopertis wilayah X yaitu dengan skor rata-rata 3,92. Sedangkan rata-rata jawaban responden terhadap variabel konflik internal adalah 3,80 artinya banyak karyawan yang setuju dengan pernyataan evaluasi yang dilakukan pimpinan tidak merata, sehingga terjadi konflik internal, tapi konflik internal yang terjadi adalah yang positif dimana dengan adanya konflik internal mereka terpacu untuk menunjukkan prestasinya kepada pimpinan bersaing untuk menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi karyawan yang malas yang tidak kreatif akan tertinggal dalam memacu kinerja yang lebih baik. Konflik internal juga memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja terutama pada kopertis wilayah X. Tanpa adanya konflik internal membuat karyawan menjadi pasif dan selalu menunggu perintah dari pimpinan. Untuk itu konflik internal yang positif juga diperlukan dalam sebuah organisasi seperti yang terjadi pada kopertis wilayah X, karena dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Konsistensi Kepemimpinan

Untuk mengetahui jawaban responden penelitian terhadap 7 butir pertanyaan atau pernyataan konsistensi kepemimpinan maka hasilnya adalah seperti yang dikemukakan pada tabel 2

Tabel 2
Sebaran jawaban konsistensi kepemimpinan adalah sebagai berikut

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Jawaban Responden
		TS	KS	CS	S	SS	
B.	Konsistensi Kepemimpinan						
1..	Kebijakan yang dibuat oleh pimpinan tidak dijalankan secara konsisten	2	6	32	20	2	3,23
2.	Pimpinan dalam menjalankan tugasnya tidak konsisten sesuai dengan apa yang dibuatnya	0	9	27	20	6	3,37
3.	Sikap pimpinan dalam mengambil keputusan plin plan	0	0	22	33	7	3,76
4.	Peraturan yang dibuat oleh pimpinan banyak dilanggar oleh pimpinan itu sendiri	2	6	28	21	5	3,34
5.	Dalam memberikan tugas kepada bawahan pimpinan tidak konsisten seperti mulanya diberikan ke A setelah itu berubah diberikan ke B	1	6	31	22	2	3,29
6.	Dalam membuat skedul rapat pimpinan banyak yang sesuai dengan yang telah ditetapkan hal ini membuat karyawan bingung.	2	7	32	19	2	3,19
7	Jika pimpinan berjanji dengan karyawan sering tidak tepat waktu dan enak saja membatalkan.	0	0	20	35	7	3,79
	Rata-Rata Jawaban responden Variabel Konflik internal						3,42

Dari tabel 5.2 diatas dapat dijelaskan bahwa skor rata-rata yang paling tinggi adalah jika pimpinan berjanji dengan karyawan sering tidak tepat waktu dan enak saja membatalkan. Hal ini membuat para pegawai di kopertis wilayah X banyak yang kecewa. Ini berarti pimpinan di Kopertis Wilayah X tidak konsisten . Sedangkan rata-rata jawaban responden terhadap variabel konsistensi kepemimpinan adalah 3,42 . Artinya pemimpin tidak konsisten dengan apa yang telah dijanjikannya. Jadi dengan tidak konsistennya kepemimpinan membuat karyawan dapat mengeluarkan prakarsanya dalam bekerja tanpa arahan dari pimpinan.

Kinerja Pegawai Kopertis Wil.X

Untuk mengetahui jawaban responden penelitian terhadap 10 butir pertanyaan Kinerja Pegawai Kopertis Wil. X, maka hasilnya adalah seperti yang dikemukakan pada tabel 3

Tabel 3
Sebaran jawaban Kinerja Pegawai Kopertis Wil. X adalah sebagai berikut

No.	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Rata-rata Jawaban Responden
C.	Kinerja Pegawai Kopertis Wil. X						
1.	Dengan kondisi kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada kopertis wilayah X	0	7	11	31	13	3,81
2.	Hubungan yang baik sesama karyawan dan pimpinan membuat karyawan senang dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.	0	13	4	32	13	3,73
3.	Pemimpin yang konsisten dengan kebijakannya membuat karyawan tidak ragu dalam bekerja, sehingga secara kuantitas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.	1	5	18	18	20	3,82
4.	Kualitas kinerja pegawai di kopertis wilayah X tidak baik akibat pemimpin yang tidak konsisten	0	13	9	21	19	3,74
5.	Dengan tidak konsistennya pimpinan dalam menetapkan suatu aturan, sehingga karyawan sering bertengkar dan membuat kinerja terganggu.	0	0	18	35	9	3,85
6.	Keputusan yang diambil oleh pimpinan sangat menentukan kinerja karyawan	2	6	32	20	2	3,23
7.	Aturan yang dibuat oleh pimpinan harus konsisten karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai pada kopertis Wil. X	0	9	27	20	6	3,37

Dari tabel 5.3 diatas dapat dijelaskan bahwa skor rata-rata yang paling tinggi adalah dengan tidak konsistennya pimpinan dalam menetapkan suatu aturan, sehingga karyawan sering bertengkar dan membuat kinerja terganggu. Dengan adanya konsistensi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada kopertis wilayah X dan membuat karyawan dalam bekerja tidak ragu-ragu karena ada petunjuk dan arah yang jelas dalam bekerja. Sedangkan rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan ini adalah 3,65 yang berarti berada pada skala setuju atau tinggi maksudnya dengan konsistennya pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan kopertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Internal

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	22,8387	23,252	,837	,775	,929
Item_2	22,7258	28,006	,738	,683	,940
Item_3	22,8387	23,121	,930	,908	,919
Item_4	22,6613	26,228	,690	,508	,941
Item_5	22,8226	24,575	,750	,636	,937
Item_6	22,7742	24,965	,855	,815	,927
Item_7	22,8226	23,820	,885	,858	,923

Dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 7 pertanyaan atau pernyataan yang diajukan ke responden dimana semua pernyataan atau pertanyaan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel atau semua pernyataan > 0,30.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Konsistensi Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	20,7419	9,801	,772	,776	,766
Item_2	20,5968	11,031	,447	,287	,824
Item_3	20,2097	12,103	,396	,934	,826
Item_4	20,6290	10,040	,618	,487	,794
Item_5	20,6774	10,550	,647	,817	,789
Item_6	20,7742	10,112	,688	,875	,781
Item_7	20,1774	12,017	,430	,932	,822

Dari tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 7 pertanyaan atau pernyataan yang diajukan ke responden dimana semua pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel atau semua pernyataan > 0,30.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Kopertis Wil.X

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	21,7419	10,621	,824	,809	,618
Item_2	21,8226	10,279	,752	,730	,627
Item_3	21,7258	16,399	-,141	,245	,841
Item_4	21,8065	10,224	,675	,722	,646
Item_5	21,6935	12,282	,787	,714	,658
Item_6	22,3226	13,861	,301	,240	,739
Item_7	22,1774	13,722	,290	,328	,742

Dari tabel 5.6 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 7 pertanyaan atau pernyataan yang diajukan ke responden dimana semua pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel atau semua pernyataan > 0,30.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur kehandalan pernyataan atau pertanyaan yang diajukan ke reponden perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu Variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha cronbach > 0,6 .Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
----------	----------------	------------

Konflik Internal	0,940	Relibel
Konsistensi Kepemimpinan	0,825	Relibel
Kinerja Karyawan Kopertis Wilayah X	0,739	Relibel

Dari tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa ketiga Variabel yang masing-masing memiliki 7 pernyataan semuanya dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai alpha cronbach $> 0,6$. Ini membuktikan semua pernyataan atau perntanyaan layak dan handal untuk diajukan ke responden.

Uji Hipotesis

a. Uji F Statistik

Uji F dilakukan untuk menguji secara keseluruhan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $\text{sig.} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $\text{sig.} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini didapat hasil uji hipotesis, bahwa semua variabel bebas atau variabel Konflik internal dan Konsistensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kopertis Wilayah X secara bersama-sama, karena memiliki tingkat $\text{sig.} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ atau nilai F hitung $>$ nilai F tabel.

b. Uji t Statistik

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Hasil pengujian terhadap t-statistik dilakukan menggunakan *one-tailed test* dengan α sebesar 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{\text{tab}} < t_{\text{hit}}$ atau $\text{sig.} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $t_{\text{tab}} > t_{\text{hit}}$ atau $\text{sig.} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa, secara parsial dimana variabel konflik internal berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena memiliki $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ atau $\text{sig.} < \alpha$ yaitu $0,00 < 0,05$. Begitu juga dengan variabel Konsistensi Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Kopertis Wilayah X, karena memiliki $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ atau $\text{sig.} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Analisa Data

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA atau Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896,142	2	448,071	255,933	,000 ^a
	Residual	103,293	59	1,751		
	Total	999,435	61			

a. Predictors: (Constant), KONSISTENSI KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERNAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEG.KOPERTIS WIL.X

Berdasarkan tabel 7 dengan uji F atau uji secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel konflik internal dan konsistensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kopertis wilayah X, karena memiliki Fhitung > F tabel atau Sig. < α yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti konflik internal dan konsistensi kepemimpinan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada kopertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri.

Tabel 8. Hasil analisa regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,179	1,130		3,700	,000	1,919	6,440		
	KONFLIK INTERNAL	,566	,033	,809	17,132	,000	,500	,632	,786	1,272
	KONSISTENSI KEPEMIMPINAN	,261	,050	,245	5,180	,000	,160	,361	,786	1,272

a. Dependent Variable: KINERJA PEG.KOPERTIS WIL.X

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa ,konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 4,179 ini berarti bahwa jika variabel Konflik internal dan Konsistensi kepemimpinan sama dengan 0 maka, kinerja karyawan kopertis wilayah X akan tetap sebesar 4,179. Sedangkan berdasarkan uji t atau uji parsial dimana variabel konflik internal berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kopertis wilayah X, karena variabel konflik internal memiliki t hitung > t tabel atau sig. < α yaitu $0,00 < 0,05$. Variabel konflik internal memiliki koefisien regresi sebesar 0,566 ini berarti jika konflik internal meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja juga meningkat sebesar 0,566. Karena konflik internal yang terjadi di kopertis wilayah X adalah konflik internal positif, sehingga dapat,sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di kopertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri. Tapi peningkatan ini tidak menginginkan selalu terjadi konflik internal, tapi konflik internal itu memang diperlukan untuk memacu kinerja.

Selanjutnya untuk variabel konsistensi kepemimpinan berdasarkan uji t atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kopertis wilayah X, karena memiliki t hitung > t tabel atau Sig. < α yaitu $0,000 < 0,005$. Ini berarti bahwa jika konsistensi kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan ,maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,261. Sebab dengan adanya pemimpin yang konsisten membuat karyawan dalam bekerja memiliki arah yang jelas tentang pekerjaannya, sehingga dengan demikian hal dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama karyawan pada kopertis wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,947 ^a	,897	,893	1,32315	2,110

a. Predictors: (Constant), KONSISTENSI KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERNAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEG.KOPERTIS WIL.X

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahawa nilai R adalah 0,947 berarti bahwa hubungan antara variabel konflik internal dan konsistensi kepemimpinan terhadap variabel kinerja kopertis wilayah X adalah sangat kuat yaitu sebesar 0,947 atau mendekati 1. Sedangkan R Square yaitu sebesar 0,897 berarti bahwa variabel konflik internal dan konsistensi kepemimpinan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan kopertis wilayah X sebesar 89,7 % yaitu kontribusi yang sangat besar, sedangkan sisanya sebesar 10,3 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya Adjusted R Square adalah sebesar 0,893 ini berarti variabel konflik internal dan konsistensi kepemimpinan dapat menjelaskan varian-varian variabel kinerja karyawan kopertis wilayah X sebesar 89,3 % , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yaitu sebesar 10,7 %

V. PENUTUP

Berdasarkan uji F dimana didapat hasil bahwa semua variabel bebas konflik internal dan konsistensi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.. Begitu juga dengan uji t atau uji parsial dimana semua variabel bebas juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diKopertis Wilayah X Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri.

Saran

Disarankan kepada pemimpin dikopertis wilayah X untuk konsisten dalam mengambil keputusan agar tidak terjadi konflik internal

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*, Yogyakarta : Rajawali
- Agus Dharma (2003:355) yang dikutip dari (<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>)
- Siswanto (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset : Yogyakarta
- Bernardin, John.H. & Joice. E.A Rusel (1993). *Human Resource Management : an Experiment Approach*, Mc. Grawhill Inc. Singapore.
- Blanchard Ken, dan Paul Hersey, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pendayagunaan Sumber Daya*
- William P. Anthony, Pamela L. Perrewe, 1996, *Strategic Human Resource Management*, The Dryden Press aya Manusia, Jakarta: Erlangga,
- Brown, L. Dave, 1984. *Managing Conflict Among Groups*, dalam *Organizational Psychology*, Herbert A. Simon (ed.), New Jersey: Prentice Hall Inc., Dipsokan oleh [Naga Lembah](#) di [Senin, Juni 30, 2014](#) Label: [Leadership](#)
- Gibson.JL.Vancevich, JM & Donnelly, JH, (1996). *Organisasi-Prilaku, Struktur, Proses* (terjemahan). Bina Rupa Aksara-Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Griffin, R.W dan Moorhead, G (1986). *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin. Company Boston.
- Hani H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Melayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara-Jakarta.

<http://defickry.wordpress.com/2007/09/13/manajemen-konflik-dalam-organisasi/>Sumber:
[http://id.shvoong.com/humanities/1947724-konflik-internal-dalam-organisasi/
#ixzz1aUFiXWCH](http://id.shvoong.com/humanities/1947724-konflik-internal-dalam-organisasi/#ixzz1aUFiXWCH)

- Istianto (2009), *Manajemen Pemerintahan*, PT. Raja Grafindo Persada-Jakarta
- Rivai, Veithzal, Prof.Dr,MBA (2005). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada.- Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* edisi Kelima (terjemahan), Gramedia – Jakarta.
- Sugiyono (2002). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeth- Bandung.
- Santoso, Singgih (2000). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT.Media Elex Media Komputindo.
- Sularmo Dan Hery, Risel (1995). *Strategi Menjadi Pemimpin Efektif*, Delaprotosa- Jakarta.
- Siagian, Sondang, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara- Jakarta.
- Toha, Miftah, (1995). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali – Jakarta.
- Timpe. A. Dale, (1993). *Kinerja/ Performance* (Alih bahasa syofyan Cikmat), PT. Gramedia Jakarta.
- Wexley, Minrey,Kenneth and yulk, Gary. A, (1996), *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Alih Bahasa : Moh. Shobbaruddin : Rineka Cipta- Jakarta.
- Werther, W.B. Jr & Davis, K. 1996. *Human Resource and Personel Management*. USA: Mc Graw-Hill, Inc.