

## PENGARUH KONFLIK INTERN KOMITMEN ORGANISASI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KERINCI

Refki Erangga Junius P, S.AP<sup>1</sup>,  
Ade Nurma Jaya P, S.Sos., M.AP<sup>2</sup>, Meri Yosefa, S.Pd., M.Pd<sup>3</sup>  
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

[Refkierangga19@gmail.com](mailto:Refkierangga19@gmail.com)  
[adenurmajayaputra@gmail.com](mailto:adenurmajayaputra@gmail.com)  
[meriyosefa677@gmail.com](mailto:meriyosefa677@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Internal Conflict Organizational Commitment and Environmental Conditions on Employee Performance Improvement at the Regional Disaster Management Agency of Kerinci Regency, using a quantitative research approach technique is needed to describe the research results. Furthermore, in order to strengthen the existence of a correlation between the two variables, it is necessary to prove that the analysis is carried out by answering a questionnaire that is distributed to respondents and literature study by reading documents related to the problem under study to look for concepts, theories, opinions or findings related to the subject matter. Based on the research results, it can be concluded, about the effect of internal conflict, organizational commitment and environmental conditions on improving employee performance at the Kerinci District Disaster Management Agency, employees who still lack awareness in fostering good relations between all employees. The effect of Internal Conflict on Performance is positive, this can be seen from the results of the t-test  $0.001 < 0.05$ . So that the effect is significant, the magnitude of the influence is 0.740 (seen from the coefficient value). The influence of the Organizational Commitment variable on employee performance does not affect seeing the probability value t count of 0.052, this probability value is greater than 0.05. So it can be said that the influence of the Organizational Commitment variable on the Employee Performance variable at 5% is not significant. Or in other words, Organizational Commitment has no effect on the performance of BPBD Kerinci employees at the 95% confidence level. The effect of working environment conditions on performance is positive, this can be seen from the results of the t-test  $0.002 < 0.05$ , so that the effect is significant, the magnitude of the influence is 1.002 (seen from the results of the coefficient value). The influence of the variables of Internal Conflict, Organizational Commitment and Environmental Conditions together on performance variables. This can be seen from the R-Square value of 0.820. This value shows that the proportion of the influence of the Koflik Intern variable, Organizational Commitment and Working Environment Conditions on employee performance variables is 82.0%. That is, Internal Conflict, Organizational Commitment in BPBD Kerinci Regency and Working Environment Conditions, together have a proportion of influence on performance of 82.0% while the rest, namely 18% (100% - 82%) is influenced by other variables not in the model. this linear regression.*

**Keywords:** *Influence of External Conflict, Organizational Commitment, Environmental Conditions*

### ABSTRAK

Pengaruh Konflik Intern Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci, Refki Erangga Junius P, Npm 1610078201038 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Intern Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci, dengan menggunakan teknik pendekatan penelitian kuantitatif diperlukan guna menggambarkan hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi antara kedua variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan jawaban angket yang disebarakan kepada responden dan studi kepustakaan dengan membaca dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk mencari konsep-konsep, teori-teori, pendapat ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan dengan pokok masalah. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh kesimpulan, tentang Pengaruh Konflik Intern Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci, pegawai yang masih kurangnya kesadaran dalam membina baik hubungan antara semua pegawai. Pengaruh Konflik Intern terhadap Kinerja adalah positif hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t  $0.001 < 0.05$ . Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0.740 ( dilihat dari nilai koefisien ). Adapun pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai tidak mempengaruhi melihat nilai probabilitas t hitung sebesar 0.052 nilai probabilitas ini lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada signifikan 5% tidak signifikan. Atau dengan kata lain, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci pada taraf keyakinan 95%. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah positif hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t  $0,002 < 0,05$ , Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 1,002 ( dilihat dari hasil nilai koefisien ). Pengaruh variabel Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,820. Nilai ini menunjukkan bahwa proposi pengaruh variabel Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 82.0%. Artinya, Konflik Intern, Komitmen Organisasi di BPBD Kabupaten Kerinci dan Kondisi Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memiliki proposi pengaruh terhadap Kinerja sebesar 82.0% sedangkan sisanya, yaitu 18% (100% - 82%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linear ini.

**Kata Kunci : Pengaruh Konflik Itern, Komitmen Organisasi, Kondisi Lingkungan**

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan manajemen yang tepat pada semua aspek, termasuk aspek Sumber Daya Manusia. Karena aspek Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri kepada unsur Sumber Daya Manusia. Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya kinerja yang dicari oleh instansi adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Keberhasilan pegawai sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Prilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adanya konflik internal, komitmen dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu dalam organisasi maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik di latarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik. Gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014)

Pada dasarnya konflik bukan lah suatu hal yang buruk konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain : konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dari organisasinya. Dampak negatif dari konflik sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya terhadap organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan juga dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas yang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif maka konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas – batas kewajarannya. Proses tindak lanjut dari penyelesaian konflik tentu saja harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sitem kerja, suasana kerja, dan terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian

karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Moncreif (1997) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan (Ping et al., 2012). Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011:126). Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasional yaitu, *affective commitment* berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, *identifikasi* serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. *Continuance commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. *Normative commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai (Nunung Rostiana:2012).

Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) dalam Dwi Septianto (2010) menunjukkan hasilnya

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Pengaruh Konflik Intern, Komitmen Organisasi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci. Dugaan sementara yang menjadi fenomena dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai yang masih kurangnya kesadaran dalam membina baik hubungan antara sesama pegawai.
2. Adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antar sesama pegawai.
3. Adanya kecemburuan sosial terhadap rekan kerja baik dalam satu bidang maupun diluar bidangnya baik itu masalah pemberian insentif.
4. Ketidakjelasan struktur atau pekerjaan yang tumpang tindih antara satu bidang dengan bidang lainnya dalam satu lingkungan.

Berdasarkan latar Belakang Masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Intern, Komitmen Organisasi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci”**.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Konflik Intern**

1. Konflik dalam diri seorang (tokoh). Konflik ini sering disebut juga dengan psychological conflict atau konflik kejiwaan. Konflik jenis ini biasanya terjadi berupa perjuangan seorang tokoh dalam melawan dirinya sendiri, sehingga dapat mengatasi dan menentukan apa yang akan dilakukannya.
2. Konflik antara orang-orang atau seseorang dan masyarakat. Konflik jenis ini sering disebut dengan istilah social conflict atau konflik sosial. Konflik seperti ini biasanya terjadi antara tokoh dengan lingkungan sekitarnya. Konflik ini timbul dari sikap individu terhadap lingkungan sosial mengenai berbagai masalah yang terjadi pada masyarakat.
3. Konflik antara manusia dan alam. Konflik seperti ini sering disebut sebagai physical or element conflict atau konflik alamiah. Konflik jenis ini biasanya terjadi ketika tokoh tidak dapat menguasai dan atau memanfaatkan serta membudayakan alam sekitar sebagaimana mestinya. Apabila hubungan manusia dengan alamnya tidak serasi maka akan terjadi disharmoni yang dapat menyebabkan terjadinya konflik itu.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.



## **Kondisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan 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 kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

## **Peningkatan Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial :

- Faktor Finansial meliputi : gaji, jaminan dan tunjangan sosial
- Sedangkan Faktor Non Finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

#### **Pendekatan Penelitian**

Untuk mengadakan analisa penelitian ini terhadap masalah yang ada maka penulis menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif diperlukan guna menggambarkan hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi antara kedua variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan jawaban angket yang disebarkan kepada responden.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2007). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Honorer pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci dimana diketahui ASN sebanyak 25 orang sedangkan Honorer sebanyak 82 orang jadi jumlah keseluruhan sebanyak 107 orang.

### **Sampel**

Sampel menurut Ulber Silalahi, (2009:225) adalah sebagian dari jumlah populasi. Aparatur Negara Sipil (ASN) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah sebanyak 25 orang.

### **Responden**

Menurut Suharsimi Arikuntoro (dalam Bagong Suyanto, 2005:30), Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Untuk Responden dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang sudah ditetapkan jumlahnya sebagai responden yaitu sebanyak 25 orang untuk dimintai dan menjawab pertanyaan kuisisioner yang diberikan.

### **Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan maupun membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Maka responden dalam penelitian ini sama dengan jumlah sampel yaitu pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

#### **1. Variabel Bebas (Independent)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini Pengaruh Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja.

#### **2. Variabel terikat (Dependent)**

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Peningkatan Kinerja Pegawai.

### **Teknik dan Alat Pengumpulan Data yang digunakan**

#### **Teknik Pengumpulan data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

#### **1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku buku, literatur-literatur serta buku-buku lainnya yang peneliti anggap perlu dan berhubungan dengan pokok masalah yang peneliti bahas.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Merupakan penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa daftar pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

#### **Alat Pengumpulan data**

Arikunto, (dalam Ridwan, 2007:24) mengemukakan pengertian instrument penelitian sebagai berikut: “Suatu alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data, agar penelitian menjadi sistematis dan mudah”.

#### **Unit Analisis**

Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti. dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah individu terkait langsung dengan penelitian ini yang akan di berikan kuisisioner yaitu Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

## Interprestasi Data

### Skala Likert

Menurut Sugiyono (2009:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka data yang diperoleh dari hasil pengadministrasian instrumen akan diolah dengan memberikan skor pada masing-masing butir pernyataan. Butir pernyataan disusun dalam bentuk empat skala yaitu:

**Tabel 1.1 Skala Likert untuk skor jawaban penelitian**

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (*questionnaire*) yang diberikan kepada responden.

Untuk Mendapat kuisisioner yang baik maka dilakukan uji instrumen :

#### 1. Uji Validitas

Ghozali (2016,52), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Adapun syaratnya adalah nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Ghozali, 2016;53).

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Repiated Measure* atau pengukuran ulang dan *One Shot* atau sekali saja (Ghozali, 2016; 48).

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepercayaan minimal yang diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Uji reliabilitas instrumen penelitian dengan melihat korelasi koefisien cronbach alfa untuk semua kuisisioner dari setiap variabel. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfa  $> 0,6$  (Nunnally; 1994, dalam Ghozali, 2016; 48).

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas lebih dengan satu variabel terikat.



Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah egresi linier Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 25. Adapun persamaan untuk analisa Regresi Linier Berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e \dots$$

Keterangan :

Y	: Peningkatan Kinerja Pegawai
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	: Koefisien regresi masing-masing variabel
X <sub>1</sub>	: Pengaruh Konflik Intern
X <sub>2</sub>	: Pengaruh Komitmen Organisasi
X <sub>3</sub>	: Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja
a	: Konstanta
e	: error

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD	: Koefisien Determinasi
r	: Koefisien Korelasi

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t, sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t hitung	: Nilai
r	: Nilai Koefisien Korelasi
n	: Jumlah Sampel

Dengan tingkat kesalahan 5%, maka dilakukan uji dua arah. Selanjutnya membandingkan antara t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub> yaitu :

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan.
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho terima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci baik secara persial maupun simultan.

#### Uji F

Untuk mengetahui signifikasnsi korelasi ganda X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibanndingkan dengan F tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - K}$$

Keterangan :

R <sup>2</sup>	: Nilai korelasi ganda
K	: Jumlah variabel

N : Jumlah sampel  
 $F_{hitung}$  : Nilai F yang dihitung

Kaedah pengujian signifikansi yaitu :

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  terima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis data

#### Uji Instrument

#### Uji Validasi

Uji Validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur (Hadi, 1991 dalam Bawono, 2006:68). Adapun alat yang digunakan untuk uji validasi yaitu dengan program SPSS versi 20 masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validasi Variabel X1 (Konflik Intern)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	KI1	0.551	0.3	Valid
2	KI2	0.418	0.3	Valid
3	KI3	0.708	0.3	Valid
4	KI4	0.470	0.3	Valid
5	KI5	0.490	0.3	Valid
6	KI6	0.609	0.3	Valid
7	KI7	0.540	0.3	Valid
8	KI8	0.570	0.3	Valid
9	KI9	0.626	0.3	Valid
10	KI10	0.804	0.3	Valid
11	KI11	0.445	0.3	Valid
12	KI12	0.572	0.3	Valid
13	KI13	0.645	0.3	Valid
14	K14	0.696	0.3	Valid
15	KI15	0.521	0.3	Valid
16	KI16	0.542	0.3	Valid
17	KI17	0.600	0.3	Valid
18	KI18	0.570	0.3	Valid
19	KI19	0.578	0.3	Valid
20	KI20	0.570	0.3	Valid

Sumber : Ouput Pengolahan SPSS Versi 20

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validasi Variabel X2 (Komitmen Organisasi)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	KO1	0.761	0.3	Valid
2	KO2	0.811	0.3	Valid
3	KO3	0.711	0.3	Valid
4	KO4	0.530	0.3	Valid
5	KO5	0.686	0.3	Valid
6	KO6	0.731	0.3	Valid
7	KO7	0.782	0.3	Valid
8	KO8	0.378	0.3	Valid
9	KO9	0.724	0.3	Valid
10	KO10	0.426	0.3	Valid
11	KO11	0.474	0.3	Valid
12	KO12	0.530	0.3	Valid
13	KO13	0.712	0.3	Valid
14	KO14	0.347	0.3	Valid
15	KO15	0.872	0.3	Valid

*Sumber : Ouput Pengolahan SPSS Versi 20*

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validasi Variabel X3 (Lingkungan Kerja)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	LK1	0.853	0.3	Valid
2	LK2	0.738	0.3	Valid
3	LK3	0.537	0.3	Valid
4	LK4	0.704	0.3	Valid
5	LK5	0.300	0.3	Valid
6	LK6	0.661	0.3	Valid
7	LK7	0.463	0.3	Valid
8	LK8	0.625	0.3	Valid
9	LK9	0.797	0.3	Valid
10	LK10	0.873	0.3	Valid
11	LK11	0.699	0.3	Valid
12	LK12	0.558	0.3	Valid
13	LK13	0.600	0.3	Valid
14	LK14	0.374	0.3	Valid
15	LK15	0.584	0.3	Valid

*Sumber : Ouput Pengolahan SPSS Versi 20*

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validasi Variabel Y (Kinerja)**

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	K1	0.826	0.3	Valid
2	K2	0.320	0.3	Valid
3	K3	0.779	0.3	Valid
4	K4	0.743	0.3	Valid
5	K5	0.599	0.3	Valid
6	K6	0.666	0.3	Valid
7	K7	0.541	0.3	Valid
8	K8	0.739	0.3	Valid
9	K9	0.606	0.3	Valid
10	K10	0.597	0.3	Valid
11	K11	0.563	0.3	Valid
12	K12	0.559	0.3	Valid
13	K13	0.714	0.3	Valid
14	K14	0.604	0.3	Valid
15	K15	0.530	0.3	Valid
16	K16	0.762	0.3	Valid
17	K17	0.778	0.3	Valid
18	K18	0.765	0.3	Valid
19	K19	0.743	0.3	Valid
20	K20	0.606	0.3	Valid

Sumber : Ouput Pengolahan SPSS Versi 20

Dari Uji Validasi diatas yang menggunakan Program SPSS Versi 20 dapat dijelaskan bahwasanya seluruh item pertanyaan adalah bernilai valid karena memiliki nilai korelasi diatas 0.3 atau Nilai Pearson  $Correlation > 0.3$  sebagaimana digambarkan pada tabel-tabel diatas.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Jika Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel, sedangkan jika Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka suatu variabel dikatakan reliabel (Kuncoro, 2013: 181). Adapun hasil uji yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha (a)	Standar Reliabilitas	Keterangan
Konflik Intern (XI)	20	0.892	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	15	0,891	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	15	0.886	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	20	0,927	0.60	Reliabel

Sumber : Ouput Pengolahan SPSS Versi 20

Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan semua variabel mempunyai Koefisien diatas 0.60 yaitu Variabel Konflik Intern (X1) sebesar  $0.892 > 0.60$ , Variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar  $0.891 > 0.60$ , Variabel Kondisi Lingkungan (X3) sebesar  $0.886 > 0.60$  serta Variabel Kinerja (Y) sebesar  $0.927 > 0.60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,643	9,089		3,372	,003
1					
Konflik Intern (X1)	,740	,188	,618	3,936	,001
Komitmen Organisasi (X2)	,756	,367	,544	2,061	,052
Kondisi Lingkungan (X3)	1,002	,284	,732	3,526	,002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output pengolahan SPSS Versi 20

Dari tabel diatas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 30.643 + 0.740 X_1 + 0.756 X_2 + 1.002 X_3 + e$$

- Nilai konstanta  $a = 30.643$  artinya jika variabel Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan kerja tidak dimasukkan dalam penelitian maka Kinerja Pegawai di BPBD Kabupaten Kerinci masih meningkat sebesar 30.643 %.
- Nilai Koefisien  $b_1 = 0.740$  artinya jika variabel Konflik Intern ditingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai di BPBD Kabupaten Kerinci akan meningkat sebesar 0.740 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- Nilai Koefisien  $b_2 = 0.756$  artinya jika variabel Komitmen Organisasi di tingkatkan lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai di BPBD Kabupaten Kerinci akan meningkat sebesar 0.756 dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- Nilai Koefisien  $b_3 = 1.002$  artinya jika variabel Kondisi Lingkungan Kerja di tingkatkan 1 % lebih baik lagi maka Kinerja Pegawai di BPBD Kabupaten Kerinci akan meningkat sebesar 1.002% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model penerangan variasi variabel dependennya. Nilai Koefisien determinasi yang mendekati



variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk prediksi variabel dependent. Hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 <sup>a</sup>	,820	,794	5,23372

a. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan (X3), Konflik Intern (X1), Komitmen Organisasi (X2)

*Sumber: Output pengeolahan SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0.820 adalah pengaruh dari koefisien korelasi 0.905. *R Square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya pengaruh Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 82.0% sedangkan sisanya 18% dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel penelitian.

#### Uji t (t-test)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresiliner berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 3.4. Nilai koefisien regresi variabel Konflik Intern (t hitung) adalah sebesar 3.936 dengan t tabel sebesar 2.059, signifikasi variabel Konflik Intern terhadap variabel terkait yaitu kinerja Pegawai sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0,001 < 0,05 artinya variabel Konflik Intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai atau H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

Nilai koefisien regrasi variabel Komitmen Organisasi adalah (t hitung) sebesar 2.061, dengan t tabel 2,059, signifikasi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,052 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0,052 > 0,05 artinya variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai atau H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

Nilai koefisien regresi variabel Kondisi Lingkungan Kerja (t hitung) adalah sebesar 3.526 dengan t tabel sebesar 2.059, signifikasi variabel Kondisi Lingkungan Kerja terhadap variabel terkait yaitu kinerja Pegawai sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0,002 < 0,05 artinya variabel Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai atau H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

### Uji F ( Uji Regresi secara bersama)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 3.6**  
**Hasil perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2614,611	3	871,537	31,817	,000 <sup>b</sup>
	Residual	575,229	21	27,392		
	Total	3189,840	24			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan (X3), Konflik Intern (X1), Komitmen Organisasi (X2)

Sumber: Output pengolahan SPSS Versi 20

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai *prob.* F hitung (ouput hasil ditunjukkan pada kolom *sig.*) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error ( $\alpha$ ) 0,05 (yang telah ditentukan) maka  $H_0$  ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai *prob.* F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan  $H_0$  diterima jika nilai f hitung  $\leq$  f tabel dan signifikasi  $>$  0,05. Dan  $H_4$  diterima jika variabel Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki nilai f hitung  $\geq$  f tabel dan signifikasi  $<$  0,05.

Tabel 3.6 di atas menunjukkan nilai F 31.817  $>$  nilai f tabel 3,070 dan signifikansi 0,000  $<$  0,05  $H_4$  diterima  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan bersama bahwa variabel Konflik Intern,, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## IV. SIMPULAN

Berdasarkan Uraian diatas dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Konflik Intern terhadap Kinerja adalah positif hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t  $0.001 < 0.05$ . Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0.740 ( dilihat dari hasil nilai koefisien).
2. Adapun pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai tidak mempengaruhi melihat nilai *probabilitas* t hitung sebesar 0.052 nilai probabilitas ini lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada signifikansi 5% tidak signifikan. Atau dengan kata lain, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kerinci pada taraf keyakinan 95%.

3. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah positif hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t  $0,002 < 0,05$ . Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 1.002 ( dilihat dari hasil nilai koefisien).
4. Pengaruh variabel Konflik Intern, Komitmen organisasi dan Kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja. Hal ini bisa dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,820. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Konflik Intern, Komitmen organisasi dan Kondisi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 82.0%. Artinya, Konflik Intern, Komitmen organisasi di BPBD Kabupaten Kerinci dan Kondisi Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja sebesar 82.0% sedangkan sisanya, yaitu 18% (100% -82.0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier ini. Kesimpulan ini juga dikuatkan dengan uji F yang menunjukkan nilai F sebesar 31.817 dengan nilai *prob.F* hitung (*sig.*) 0,000. Nilai *prob. F* hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Konflik Intern, Komitmen Organisasi dan Kondisi Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja pegawai.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dan LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aldionita, M. D. 2014. *Hubungan Konflik Dengan Kinerja Pegawai Biro BinaSosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Alex S. Nitisemito, ( 1992 ), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Pebi Julianto. 2014. *Evaluasi Pelaksanaan Program Satu milyar Satu kecamatan (Samisake) di kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi jambi tahun 2014*. OSF Preprints. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Akdon, Ridwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1–18
- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Pebi Julianto. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bagong, Suyanto. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana PrenandaMedia Group.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *(Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Dwi Septianto, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusani, 2008, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkredit Rakyat Kabupaten Gresik*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Moncrief, et al. 1997. *Examining The Antecedent and Consequences of Salesperson Job Stres*. European Journal of Marketing, Vol, 11.
- Nunung Ghoniyah, Masurip, 2011, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2, No. 2, 2011, pp: 118-129 Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia.
- Pebi Julianto. 2020. *Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Nunung Rostiana, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Pace, W dan Faules, F., (1994). *Organizational Communication*. Allyn and Bacon Prawirosentono.
- Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. *Human Resource Management Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Pebi Julianto. 2021. *Pengaruh hard Skill dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Airn Hangat Kabupaten Kerinci*. E Jurnal QAdministrasi Mahasiswa. Sungai Penuh.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suminto Sayuti. 2000. *Berkenalan dengan Prosa Fiksi*. Yogyakarta: Gama Media.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Van Scooter, J.R. 2000. “*Relationship of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment*”, Human Resource Management Review, 10 (1) : 79-95.
- Pebi Julianto. 2020. *Partisipasi Masyarakat Dalam Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) di Desa Koto Baru Kecamatan Koto baru (2020)*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Wijayanti, P. 2002. *Pembelajaran Kooperatif pada Subpokok Bahasan Keliling dan Luas Persegi Panjang dan Persegi (Makalah)*. Surabaya: UNS.
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung. Penerbit: Mandar Maju