

The Influence of Work Conflict and Work Discipline on the Work Performance of ASN at the Regional Disaster Management Agency of Sijunjung Regency

Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung

Lenny Hasan¹, Henny Sjafitri²

Universitas Tamansiswa Padang^{1,2}

lennyhasan78@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence work conflict has on the work performance of ASN in the Regional Disaster Management Agency of Sijunjung Regency partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method, the type of quantitative method is descriptive quantitative. The sample determination is determined by saturated sampling technique where all populations are sampled as many as 39 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the t test conducted, work conflict partially has a significant effect on the work performance of ASN in the Regional Disaster Management Agency of Sijunjung Regency and work discipline partially has a significant effect on the work performance of ASN in the Regional Disaster Management Agency of Sijunjung Regency. The results of the F test found that work conflict and work discipline have a significant effect together on the work performance of ASN in the Regional Disaster Management Agency of Sijunjung Regency. The coefficient of determination value on the work performance of ASN in the Regional Disaster Management Agency of Sijunjung Regency is shown by the Adjusted R Square value of 0.662. This means that the contribution of work conflicts and the work environment to the work performance of ASN at the Sijunjung Regency Regional Disaster Management Agency is 66.2%, while the remainder is explained by other variables.

Keywords: Work conflict, work discipline and work performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, jenis metode kuantitatifnya adalah kuantitatif deskriptif. Penentuan sampel ditentukan dengan teknik *sampling jenuh* dimana semua populasi menjadi sampel sebanyak 39 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji t yang dilakukan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung. Hasil uji F ditemukan konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan signifikan bersama-sama terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung. Nilai koefisien determinasi terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662. Hal ini berarti besarnya kontribusi konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung adalah 66,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Konflik kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

1 Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sijunjung salah satu instansi pemerintahan yang membutuhkan pegawai yang berprestasi dalam bekerja untuk mencapai visi misi yang telah ditentukan. Seorang pegawai harus memiliki kemampuan yang mencukupi. Agar organisasi dapat terus bersaing maka diperlukan pengelolaan SDM yang baik dalam

organisasi tersebut. Karena semakin berkembangnya era pada masa ini maka pegawai dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang berprestasi dalam bekerja.

Prestasi Kerja Pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. Dengan demikian Prestasi Kerja Pegawai juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Faktor–faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, disiplin kerja, konflik kerja, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, komunikasi interpersonal, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan (Sudarmanto, 2020:77). Berdasarkan fenomena di atas peneliti ingin membahasnya lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung”

2. Tinjauan Pustaka

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan (Hasibuan, 2020:193). Indikator : Perbedaan pendapat, Lelah Secara Mental Dalam Bekerja, Ketegangan Masalah Pribadi. Visi yang Berbeda dalam pekerjaan dan Perbedaan dalam menentukan solusi penyelesaian masalah (Hasibuan, 2020:221)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu situasi dan keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku dan proses proses atau sifat seseorang untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan adalah kunci dari sumber dumber daya manusia demi terwujudnya target perusahaan yang maksimal (Nurdin, 2023:21). Indikator : Tingkat Absensi, Mematuhi peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif dan Tanggung jawab (Nurdin, 2023:26).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengeta keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu Danang (2022:31). Indikator : Mutu kerja, Kuantitas kerja dan Ketangguhan (Danang, 2022:33).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini variabel bebas (*independen variable*) disebut dengan variabel X yang terdiri dari konflik kerja sebagai (X_1) dan disiplin kerja sebagai (X_2). Variabel Terikat (*dependen variable*) disebut dengan variabel Y yaitu prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung yaitu sebanyak 39 orang dan sampel 39 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4.Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda					
Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,120	3,581		0,871	0,389
Konflik Kerja	0,383	0,121	0,421	3,165	0,003
Disiplin Kerja	0,601	0,170	0,471	3,542	0,001

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,120 + 0,383X_1 + 0,601X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,120, artinya jika tidak ada konflik kerja dan disiplin kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung adalah sebesar konstanta yaitu 3,120, satuan artinya besar nilai prestasi kerja ASN sudah ada yaitu sebesar 3,120 satuan,
2. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,383, koefisien artinya apabila terjadi peningkatan konflik kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,383 satuan atau 38,3%, Artinya konflik kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,601, koefisien artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 0,601 satuan atau 60,1%, Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,

Uji t

Berdasarkan tabel dapat dibuat uji t sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel konflik kerja adalah $3,165 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai ($sig = 0,003 < 0,05$), Dengan $df = 39 - 2 = 37$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,687, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,165 > 1,687$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan konflik kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,
2. Nilai t hitung variabel konflik kerja adalah $3,542 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai ($sig = 0,001 < 0,05$), Dengan $df = 39 - 2 = 37$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,687, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,542 > 1,687$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	436,566	2	218,283	38,185	0,000 ^b
Residual	205,793	36	5,716		
Total	642,359	38			

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 38,185 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) dimana n= jumlah sampel, k= jumlah variabel independen dan

1, Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai $df = 39 - 2 - 1 = 36$, maka nilai F tabel adalah 2,477, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,824 ^a	0,680	0,662	2,391

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662, Hal ini berarti besarnya kontribusi konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung adalah 66,2% sedangkan sisanya dijeslakan oleh variabel lain seperti insentif, pendidikan, pelatihan, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Pembahasan Hasil Pembahasan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu :

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung, Pengaruh tersebut dapat diketahui melalui indikator perbedaan pendapat, lelah secara mental dalam bekerja, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan dan perbedaan dalam menentukan solusi penyelesaian masalah, Indikator dominan adalah lelah secara mental dalam bekerja,

Penelitian Wati et al (2021: 383–388), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor, Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nahdiah Amar, 2021: 6), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta,

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung, Pengaruh tersebut dapat diketahui melalui indikator tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab, Indikator dominan adalah tanggung jawab,

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nahdiah Amar (2021: 6), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta, Penelitian Wati et al (2021: 383–

388), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor,

Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 38,185 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen dan 1, Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai $df= 39- 2 - 1 = 36$, maka nilai F tabel adalah 2,477, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R_2) ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662, Hal ini berarti besarnya kontribusi konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung adalah 66,2% sedangkan sisanya dijeslakan oleh variabel lain seperti insentif, pendidikan, pelatihan, gaya kepemimpinan dan lainnya,

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nahdiah Amar (2021: 6), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta,

5. Penutup

Kesimpulan

1. Konstanta sebesar 3,120, artinya jika tidak ada konflik kerja dan disiplin kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung adalah sebesar konstanta yaitu 3,120, satuan artinya besar nilai kinerja sudah ada yaitu sebesar 3,120 satuan
2. Hasil penelitian ditemukan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,
3. Hasil penelitian ditemukan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,
4. Hasil penelitian ditemukan konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,
5. Nilai koefisien determinasi terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,662, Hal ini berarti besarnya kontribusi konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung adalah 66,2% sedangkan sisanya dijeslakan oleh variabel lain seperti insentif, pendidikan, pelatihan, gaya kepemimpinan dan lainnya

Saran

1. Bagi Penulis; Diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung,
2. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sijunjung dalam meningkatkan prestasi kerja ASN,

3. Bagi Akademisi; Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama

Daftar Pustaka

- Danang, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia (Cetakan 24)*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nahdiah Amar. (2021). Pengaruh Konflik kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta, 3.
- Nurdin, M. A. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu. Makasar.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wati, H., Firdaus, M. A., Muniroh, L., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. *Agung Wibowo, 4*.