

RINGKASAN
PENGARUH KONFLIK INTERNAL ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JEMBRANA
IBK WIBAWA MANUABA

Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana sebagaimana lazimnya sebuah organisasi, didalamnya akan senantiasa terjadi hubungan interaksi antar individu maupun antar kelompok yang orang-orang didalamnya memiliki karakter dan kepribadian yang berbeda, maupun interaksi dari berbagai kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda pula. Hubungan atau interaksi kepentingan-kepentingan yang berbeda ini sudah tentu akan berpotensi untuk menimbulkan konflik didalam organisasi yang akan membawa dampak terhadap kinerja pegawai yang bekerja didalamnya maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berkenaan dengan hal tersebut perlu kiranya dilakukan identifikasi untuk mengetahui jenis-jenis konflik yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dan tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja didalamnya. Serta mengetahui apakah intensitas konflik yang terjadi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian diharapkan nantinya akan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai maupun sebagai bahan pertimbangan didalam menentukan arah kebijakan organisasi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Jembrana.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian observasional dengan pendekatan survey, yaitu melakukan pengamatan langsung untuk memperoleh fakta-fakta atau informasi secara faktual. Dari 213 orang PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana dilakukan pengambilan sampel secara *stratified* yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 66 orang, 11 orang pejabat struktural dan 55 orang staf.

Dari hasil penelitian ternyata menunjukkan bahwa intensitas terjadinya konflik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana adalah sangat rendah sedangkan tingkat kinerja pegawai adalah baik. Sedangkan analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan negatif yang lemah antara konflik internal organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adanya hubungan ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi bersifat destruktif atau menurunkan kinerja pegawai. Penelitian juga menunjukkan bahwa Intensitas konflik yang terjadi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Pegawai Negeri Sipil namun karena hubungan diantara keduanya lemah maka hasil prediksi tidak akan memberikan gambaran yang akurat. Terindikasi faktor-faktor lain seperti tingkat pendidikan dan motivasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor tersebut.

Dengan demikian strategi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat mengesampingkan konflik yang mungkin dapat ditimbulkan namun hendaknya diprioritaskan kepada hasil kajian yang menunjukkan faktor mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.