

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BUTON

Anco¹

Abstract: The object of this research is to obtain information about the effect of leadership and conflict on performance. It was quantitative research with survey method in Buton District Educational Officer. The research was conducted to all lecturer of The Buton District Educational Officer. by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. There is 73 employees are used as a sample was selected by using Slovin formula. The research conclude: (1) There is a direct positive effect of leadership on performance. (2) There is a direct negative effect of conflict on performance. (3) There is a direct negative of leadership on conflict.

Keywords: *leadership, conflict and performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan kebudayaan manusia atau memanusiakan manusia, sehingga pendidikan mempunyai posisi strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan mutu bangsa. Dalam tataran ini, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya dengan baik sehingga memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi serta mempunyai kepribadian dan pengendalian diri yang baik.

Dengan Posisi strategis seperti itu, maka penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dilakukan sebagai suatu sistem pendidikan nasional yang sistematis, yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Diantara seluruh sumber daya yang dimiliki suatu instansi pemerintah dan swasta, sumber daya manusia adalah yang paling menentukan dan paling penting,

¹ Dosen Tetap Non PNS STAI YPIQ Baubau Sulawesi Tenggara.

diantaranya adalah unsur kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan

Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dan menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian elemen yang menjadi penghambat dalam sebuah kepemimpinan adalah Konflik dalam organisasi yakni perbedaan persepsi yang terjadi pada individu atau kelompok. Dalam suatu tim kerja bila individu tidak dapat beradaptasi dan tidak sebahasa dalam mencapai tujuan organisasi, maka akan timbul sebuah konflik yang biasanya diekspresikan melalui perilaku- perilaku komunikasi.

Konflik yang terjadi dapat bersifat membangun atau sebaliknya dapat menurunkan kualitas kerja individu yang pada akhirnya menghasilkan kualitas yang rendah. Seseorang pemimpin harus mampu menghindari konflik dengan kinerja timnya yang bersifat negatif, yang mana akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Kemudian konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya sebuah kepemimpinan yang tidak efektif, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja, contohnya kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Buton. Apabila konflik tersebut telah berdampak terhadap kinerja pegawai, *performance* organisasi pun secara mutlak akan terpengaruh.

Konflik seperti yang dijelaskan di atas, merupakan suatu hal yang pasti dihadapi oleh setiap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi dengan salah seorang kepala bidang di Dinas Pendidikan Kabupaten Buton, yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini bahwa hal serupa juga pernah mengalami konflik dalam perkembangannya.

Dalam Undang- undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah daerah. Semangat otonomi adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat.

Tentunya semangat otonomi daerah akan memberikan manfaat bagi kemajuan daerah sebab daerah diberikan kewenangan untuk mengatur rumah tangganya sendiri sesuai dengan perundang- undangan. Namun konsep otonomi daerah selain mempunyai dampak positif tetapi menimbulkan dampak negatif, kepala daerah diberikan dilegitimasi undang- undang untuk merotasi ataupun menempatkan PNS di instansi yang diinginkan.

Salah satu contoh Penempatan Kepala dinas pendidikan Kabupaten buton yang kurang tepat, seharusnya yang menduduki posisi kepala dinas pendidikan selaknya orang yang mempunyai Visi, misi dan program untuk memajukan pendidikan dikabupaten buton, tapi pada kenyataanya bahwa penempatan kepala dinas pendidikan kabupaten buton tidak sesuai dengan basic keilmuan yang dimilikinya. Informasi yang diperoleh dari https://id.wikipedia.org/wiki/Otonomi_daerah_di_Indonesia_menjelaskan_mayoritas yang menduduki posisi penting diperintahan kabupaten buton adalah para PNS yang terlibat Politik praktis dan tim sukses bupati terpilih Tentunya dalam kondisi demikian akan terjadi sebuah kepemimpinan yang tidak efektif dan akan menimbulkan konflik dalam organisasi. Ketika terjadi konflik maka akan berpengaruh dengan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten buton.

Kemudian untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pendidikan harus didukung oleh sumber daya manusia yang andal, salah satu diantaranya adalah pegawai yang bekerja pada dinas pendidikan, termasuk pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Buton yang direncanakan menjadi objek penelitian ini. Dinas pendidikan Kab. Buton mempunyai Visi: Terwujudnya pendidikan yang merata dan bermutu dengan melibatkan stackholder menuju sumber daya manusia yang unggul dan Berakhakul karimah. " Visi ini dijabarkan dalam Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Buton yang meliputi: (1) Meningkatkan akses dalam layanan pendidikan bagi masyarakat; (2) Meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan mengurangi kesenjangan layanan antara satuan pendidikan; (3) Melaksanakan dan mengembangkan sistem pendidikan nasional; (4) Mewujudkan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan yang transparan, partisipatif, dan akuntabilitas; (5) Mengembangkan Jaringan Kerja sama dengan mitrasrategis dunia pendidikan; (6) Meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (PBM) untuk menghasilkan peserta didik yang mampu mengembangkan dirinya ; (7) Menumbuhkan kemampuan peserta didik untuk dapat mengenali, berprestasi dan berkontribusi pada lingkungan disekitarnya; dan (8) Mengembangkan kegiatan dan pembiasaan yang mendorong munculnya jati diri akhakul karimah.

Kemudian Untuk merealisasikan visi, program tersebut sangat tergantung pada pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan tinggi sesuai spesifik pekerjaan. Pegawai dengan kualitas seperti itu cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi .

Dengan kondisi seperti itu maka masalah kinerja senantiasa menjadi bahasan dikalangan praktisi maupun akademisi. Dilakangan praktisi, salah satu unit kerja pemerintah Daerah yang *concern* pada masaalah kinerja adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Buton. Unit kerja yang membidangi area pendidikan ini sudah berusaha meningkatkan kinerja pegawai pada taraf maksimal. Dengan memperhatikan banyaknya program kerja yang harus dilaksanakan, maka posisi kinerja pegawai sangat strategis dalam menunjang prestasi kerja organisasi.

Namun kenyataan dilapangan menunjukkan kinerja pegawai tidak dalam taraf maksimal, bahkan sebagian berada pada taraf sedang hingga rendah, sehingga tidak dapat diandalkan untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Indikasinya terutama terlihat dari target- target kerja yang tidak tercapai dengan baik secara kuantitas dan kualitas.

Selain itu, menurut hasil wawancara pra penelitian dengan dua orang pimpinan diperoleh informasi bahwa masih ada pula pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedural dan standar kerja yang berlaku, datang terlambat atau

pulang lebih cepat, tidak mau mengeluarkan upaya ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kurang loyal terhadap intruksi atasan.

Kinerja

Prinsip pertama dari manajemen kinerja adalah untuk menentukan kinerja dengan cara yang sesuai dengan konteks organisasi dan tujuannya. Definisi kinerja juga harus mengaktifkan sebuah organisasi untuk mengukur hasil dan untuk membandingkan hasil aktual dengan apa yang dibutuhkan. Kinerja harus didefinisikan dan dikelola dengan cara yang dipandang adil dan tepat oleh pegawai, maupun oleh pihak lain yang berkepentingan. Kinerja manajemen merupakan komponen utama dari kontrak psikologis yang dibuat oleh pemberi kerja dan pegawai. Jika majikan mendefinisikan kinerja menggunakan kriteria yang tidak dapat diterima pegawai, atau jika majikan menetapkan standar yang dipandang tidak masuk akal oleh pegawai, akan ada konflik. Ini berarti diperlukan keseragaman persepsi antara majikan dengan pegawai.

Sejalan dengan urgensi definisi kinerja tersebut, kinerja dapat didefinisikan dari dua perspektif, yakni kinerja sebagai perilaku dan hasil. Kinerja sebagai perilaku, antara lain didefinisikan oleh Rotundo dan Sackett sebagaimana dikutip Catherine sebagai berikut: "*job performance is typically conceptualized as actions and behaviors that are under the control of the individual that contribute to the goals of the organization.* Kinerja biasanya dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Sejalan dengan Campbell yang juga dikutip Catherine(2011:210) menyatiskan "*especially important to this definition are the ideas that performance is behavior (as opposed to the results of behavior) and that this behavior can be evaluated in terms of its contribution to organizational goal.* Terutama yang penting dalam definisi ini adalah ide-ide bahwa kinerja adalah perilaku (sebagai lawan hasil perilaku) dan bahwa perilaku ini dapat dievaluasi dalam hal kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Selanjutnya Sharma(2009: 130), "*job performance was defines in terms of rise in the level of output of services with the same or reduced level of input as a result of better work methods and improved technology.* Kinerja didefinisikan sebagai istilah kenaikan tingkat pelayanan dengan tingkat yang sama atau dikurangi dari masukan sebagai hasil dari metode kerja yang lebih baik dan peningkatan teknologi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Laitinen(2002:66) bahwa "*job performance is the ability of an object to produce results in a dimension determined a priori, in relation to a target.* Kinerja adalah kemampuan sebuah objek untuk memproduksi hasil dalam sebuah dimensi yang telah ditentukan sebelumnya dalam hubungan terhadap suatu target.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menunjukkan pencapaian pekerjaan dan memberikan kontribusi terhadap organisasi, dengan indikator: (1) antusias, (2) melakukan aktivitas secara formal, (3) bekerjasama dengan pegawai yang lain, (4) mengikuti aturan organisasi, (5) mengusahakan tujuan pencapaian organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian yang sentral dalam memahami perilaku kelompok, karena pemimpinlah yang biasanya memberikan pengarahan menuju pencapaian sasaran. Mullins (2013: 78) mengemukakan bahwa "*There are many ways of looking at leadership and many interpretations of its meaning, leadership might be interpreted in*

simple terms, such as 'getting others to follow' or 'getting people to do things willingly', or interpreted more specifically, for example as 'the use of authority in decision making. kepemimpinan dapat ditafsirkan secara sederhana dan secara spesifik. Secara sederhana, kepemimpinan adalah upaya untuk memperoleh pengikut atau membuat orang lain untuk melakukan hal-hal secara sukarela. Secara lebih spesifik, kepemimpinan didefinisikan sebagai penggunaan wewenang dalam pengambilan keputusan.

Lebih lanjut Schermerhorn (2009:474) mendefinisikan kepemimpinan bahwa *"the process of inspiring others to work hard to accomplish important task. Kepemimpinan merupakan proses yang menginspirasi anggota organisasi untuk bekerja keras menyelesaikan tugas-tugas penting. Yulk (2010:20) berpendapat bahwa "leadership has been defined in terms of traits, behaviors, influence, interaction patterns, role relationships, and occupation of an administrative position. Kepemimpinan didefinisikan dalam sifat, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran.*

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi dan memotivasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator: (1) memberikan arahan, (2) memberikan bantuan, (3) mengambil keputusan (4) keseimbangan dan keberhasilan.

Konflik

Konflik adalah sebagai suatu proses interaksi sosial di mana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka; Stoner dan Freeman menjelaskan konflik organisasi mencakup perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian ketidaksepakatan. Robbins dan Coulter(2010:382) menjelaskan konflik sebagai *"perceived incompatible differences resulting in some form of interference or opposition.* Konflik dianggap perbedaan kompatibel yang mengakibatkan beberapa bentuk gangguan atau oposisi.

Kemudian Schermerhorn (2009:416) mendefinisikan konflik a *disagreement between people on substantive or emotional issue.* Konflik merupakan perselisihan antara orang-orang pada isu-isu substantif atau emosional. Selanjutnya Kreitner (2010:34) mendefinisikan menjelaskan bahwa *Conflict is a complex subject for several reasons. Primary among them is the reality that conflict often carries a lot of emotional luggage. Fear of losing or fear of change quickly raises the emotional stakes in a conflict. Conflicts also vary widely in magnitude.* Dalam hal ini, konflik merupakan pokok kajian yang kompleks karena beberapa alasan, diantaranya adalah kenyataan bahwa konflik sering membawa banyak muatan emosi. Ketakutan kehilangan atau ketakutan perubahan segera memunculkan luapan emosi dalam suatu konflik. Konflik juga bisa beragam banyaknya. Hal ini mengisyaratkan bahwa konflik bukan persoalan sederhana, melainkan satu hal yang kompleks dan multi dimensional.

Menurut Leonard dan Hilgret (2007:341) menjelaskan bahwa *Substantive conflict is conflict between individuals because of what should be done or what should occur, (2) personalized conflict is conflict between individuals that occurs because the two parties do not like one another.* substantif, yakni konflik antara individu karena apa yang hendaknya dikerjakan atau hendaknya terjadi. Kedua, konflik pribadi, yaitu konflik antara individu yang terjadi karena dua pihak tidak saling menyukai. Adanya berbagai bentuk, jenis atau tipe konflik ini menunjukkan kompleksitas konflik dan sekaligus kaya nuansa dan perspektif.

Dari berbagai uraian mengenai konflik di atas dapat disintesis konflik adalah

ketidaksepakatan atau pertentangan yang terjadi dalam kelompok atau organisasi ketika perilaku seseorang terhambat oleh perilaku orang lain, dengan indikator : (1) pertentangan antara individu, (2) perselisihan dalam mencapai tujuan, (3) mempertentangkan norma- norma dan nilai- nilai. (4) perilaku saling meniadakan, (5) pertentangan akibat kreatifitas atau gagasan baru dalam mencapai tujuan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Buton Provinsi Sulawesi Tenggara. Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan metode survei, diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner. Analisis data menggunakan statistik parametris dengan *path analysis*. Penelitian ini dilaksanakan kepada para pegawai dinas pendidikan kabupaten buton yang berjumlah 90 Orang dengan jumlah sampel 73 pegawai. Data digunakan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,501 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,404 Ini memberikan makna Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya adalah pendapat John B miner (2007: 283) menjelaskan *however, the theory also deals with how these perceptions influence the outcomes of the leadership process and more directly with leadership as a determinant of performance*. Namun, teori ini juga berkaitan dengan bagaimana persepsi ini mempengaruhi hasil dari proses kepemimpinan dan kepemimpinan yang menentukan langsung sebagai penetapan kinerja.

Selanjutnya masih dalam buku yang sama John B miner (2007:295) *to this point theory has been concerned with the perception of leadership by others. However, there are also effects that leadership exerts on performance*. Hal yang terpenting yang menjadi kekhawatiran dengan persepsi kepemimpinan adalah orang lain. Meskipun demikian, ada juga efek yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Jennifer M. George dan Gareth R Jones menjelaskan (2005:363) *leadership is the exercise of influence by one member of a group organization achieve its goal*. Kepemimpinan berpengaruh terhadap anggota kelompok dalam organisasi dan membantu anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Schermerhorn menjelaskan (2010:341) *Achievement oriented leadership is predicted to encourage subordinates to strive for higher performance standards and to have more confidence in their ability to meet challenging goals. For subordinates in ambiguous, nonrepetitive job, achievement oriented leadership should increase their expectations that effort leads to desired performance*. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dapat diperkirakan untuk mendorong bawahan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi dan memiliki lebih banyak kepercayaan diri bahwa kemampuan mereka bisa mencapai tujuan yang mendatang. Untuk bawahannya yang tidak paham, pekerjaan yang tidak berulang-ulang, kepemimpinan berdasarkan prestasi harus meningkatkan harapan mereka bahwa usaha yang mereka lakukan mengarah pada kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,419 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,279. Ini memberikan makna Konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa para ahli diantaranya Khan, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenhal menjelaskan bahwa "*role ambiguity and role conflict are conceptualized as stressors that impede performance*". Sikap ambigu dan konflik dikonseptualisasikan menghasilkan stress dan menghambat kinerja. Fred luthans (2008:344) mengatakan bahwa *the is recent research evidence that such conflict can have auhinegatife imact on well-being and performance and may be afeected bay culture differences*. Berikut ini adalah bukti penelitian terbaru bahwa konflik tersebut dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan budaya dan dipengaruhi oleh perbedaan budaya.

Selanjutnya Harold Kerzner (2008:473) menjelaskan bahwa "*When conflict becomes dysfunctional, it often result in poor program decision- making, lengthy delays over issues, and a disruption of the team's efforts, all negative influences to program performance*". Ketika terjadi konflik yang difungsional, ini akan sering mengakibatkan menipisnya keputusan dalam membentuk sebuah program, terjadinya penundaan masalah dalam waktu yang lama, dan adanya upaya gangguan dari sebuah tim, semuanya akan berlangsung negatif dalam program kerja.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Konflik

Dari hasil pengujian hipotesis ke dapat disimpulkan bahwa terdapaat penaruh langsung negatif Kepemimpinan dan konflik dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,436 dan nilai koefisien jalur -0,346 ini memberikan makna Kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terdapat konflik.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat para ahli diantaranya Muhamad Afzalur Rahim (2006:153) menjelaskan bahwa "*leadership can influence other variables, such as task structure, group position, size, and so on, which affect amount of intragroup conflict and the styles of handling conflict by the group members*". Kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel lain, seperti struktur tugas, posisi kelompok, ukuran, dan sebagainya, yang mempengaruhi jumlah konflik di dalam kelompok dan gaya penanganan oleh anggota kelompok. Selanjutnya Richarld L. Morrill (2010: 276) menjelaskan bahwa "*our explorations bring to light some of the conditions that must be met in order for a process of strategic leadership to deal affectively with structural conflict*". Kami memberikan ide- ide tentang beberapa kondisi yang harus dipenuhi, agar dalam menangani secara efektif proses kepemimpinan strategi yang sesuai dengan struktur Konflik.

Dalam buku yang sama Richarld L. Morrill (2010: 280) menjelaskan bahwa "*we have described leadership as an integrative process of sense making, choice, and action that influences group and individuals to purseu shared goals in the context of change and conflict*".

Berdasarkan Uraian di atas jelaslah bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap konflik.

PENUTUP

Kesimpulan: Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diambil kesimpulan (1) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan yang efektif menyebabkan peningkatan kinerja dinas pendidikan Kabupaten buton (2)

Konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja. Artinya, Penurunan konflik menyebabkan peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten buton. (3) Kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap konflik. Artinya, kepemimpinan yang efektif menyebabkan penurunan konflik pegawai dinas pendidikan kabupaten buton.

Saran: Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang perlu ditindak lanjuti antara lain: (1) Eksistensi pegawai memiliki peran yang sangat strategis dalam organisasi pendidikan maka dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. (2) Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak lepas dari peran aktif kepala dinas pendidikan selaku pimpinan. Artinya keberadaan kepala dinas dinas diharapkan menjadi pedoman bagi peningkatan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut ada beberapa hal yang dilakukan oleh kepala dinas, diantaranya: (a) Lebih ditingkatkan lagi dalam hal proses monitoring dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, agar bila terdapat kendala ataupun hambatan agar segera dicarikan solusi yang terbaik. (b) Menciptakan iklim kerja yang kondusif (c) memberikan apresiasi sekecil apapun terhadap proses kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memajukan kualitas dinas pendidikan kabupaten buton (d) berupaya dan berusaha adil dan tidak menganak emaskan kepada pegawai tertentu saja. (e) berusaha dapat menempatkan dirisesuai waktu, tempat dan situasi yang dibutuhkan (f) menanamkan rasa percaya diri pada setiap pegawai, tidak ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan – saran untuk penelitian lebih lanjut anantara lain:

- a) Perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam untuk menganggap faktor- faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- b) Untuk memperluas generalisasi penelitian perlu dilakukan penelitian sejenis yang lebih luas dalam hal jangkauan populasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Afzalur Rahim Muhamad , *Managing Conflict in Organization* Third Edition England: Prentice Hall, 2006
- George. Jenifer M, Gareth R. Jones, *Understading and Managing Organizational behavior* New Jersey: Prentice Hall, 2005
- Kerzner Harold, *Project Management* USA: McGraw-Hill International, eight edition, 2008
- Kreitner Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* New York: McGraw- Hill Irwin, 2010
- Laitinen E.K, " A dynamic performance measurement system: evidence form small Finnish tecnology companies, " *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 18 No. 2, 2002.
- Luthans Fred, *Organizational Behavior: An Evindence- Based Approach 12th Edition* New York: McGraw- Hill, eigh edition 2008
- Miner. John B *organizational behavior* New York: McGraw-Hill, 2007
- Robbins Stepen P and Mary Coulter, *Management*, Elevent Edition New York: Pearson, 2012
- Sharma Anuradha, *Management and Job Performance* Delhi: Gian Publishing House,2008
- Schemerhon, *Organizational behavior* Davers: John Wiely & Sons, 2010
- Yuki Gary , *Leadership in Organizations, sevent edition* New Jersey Pearson Education Inc, 2010