

**PENGARUH KONFLIK, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI
UTARA**

*THE INFLUENCE OF CONFLICT, ENVIRONMENT, AND COMMUNICATION TOWARD
EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE EDUCATION REGIONAL OF NORTH SULAWESI
PROVINCIAL*

Oleh:

Christisia Aprilia Valensia Lumintang¹

Rita N. Taroreh²

Merinda H.Ch. Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹christisiaapriliavlumintang@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS/ASN pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 130 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin adalah 57 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: konflik, lingkungan kerja, komunikasi, kinerja pegawai

Abstract: Employee performance is a result achieved by employees in their work according to applicable criteria. Good employee performance is one of the most important factors in the efforts of an organization. The purpose of this study is to determine the influence of conflict, environment, and communication toward toward employee performance at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial. The populations in this study were all ASN/PNS employee at Office Education Regional of North Sulawesi Provincial, totaling 130 people. The sample in this study uses the Slovin formula to determine the numbers of sample are 57 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). The results of this study found that the conflict had influence on employee performance, environment had influence on employee performance, and communication had influence on employee performance, conflict, environment, and communication simultaneously influence employee performance toward Office Education Regional of North Sulawesi Provincial.

Keywords: conflict, environment, communication, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada Era globalisasi saat ini, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang dimana Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah

organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Oleh karena keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja dapat diukur jika seorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Salah satunya dengan penilaian prestasi dan evaluasi kinerja. Di dalam suatu organisasi yang menjadi tujuan dari evaluasi itu sendiri adalah untuk memberikan penilaian tentang kinerja ataupun seberapa besar dapat memberikan kontribusi kemanfaatan suatu kegiatan tertentu. Kinerja dalam bentuk kemauan bertugas tidaklah tercipta manakala manajemen sumber daya manusia tidak ditangani secara benar. Kinerja sumber daya manusia perlu selalu diupayakan perbaikannya agar dapat memberikan manfaat yang besar dari para masyarakat dan masyarakat umumnya.

Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja, konflik, dan komunikasi. Penilaian kerja pegawai merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar yang harus disesuaikan oleh pegawai.

Penelitian ini didasarkan pada kajian empirik dan teoritik tentang hubungan konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi dengan kinerja pegawai. Alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul ini adalah kajian-kajian empirik yang meneliti variabel-variabel tentang hubungan komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai menemukan perbedaan. Hasil Penelitian dari Wandu, Adha, dan Asriyah (2019) menemukan hubungan positif signifikan antara komunikasi dengan kinerja. Sedangkan hasil penelitian dari Sumaki, Taroreh, dan Soepeno, (2015) menemukan hubungan negatif atau tidak signifikan antara komunikasi dengan kinerja. Hasil penelitian dari Junaidi, (2018) menemukan hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Sedangkan hasil penelitian dari Wardhana, Lengkon, dan Taroreh, (2019) menemukan hubungan negatif atau tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Konflik, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu

secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2018:260) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2017:2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Konflik

Robbins (2017:451) bahwa konflik adalah Perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap orang lain. Prosesnya dimulai jika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah menghalangi sesuatu yang akan ada kaitan dengan dirinya. Hafidhudin dan Tangjung (2016:178) mengatakan bahwa konflik akan timbul bila terjadi ketidakharmonisan anatara seseorang dalam suatu kelompok dan orang lain dari kelompok yang lain. Konflik tersebut dapat terjadi dalam lingkup rumah tangga, perusahaan, organisasi, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara

Lingkungan Kerja

Widodo (2017:95) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Tyssen (2015:58) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan

Komunikasi

Komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain (Ruben dan Stewart, 2015:23). Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

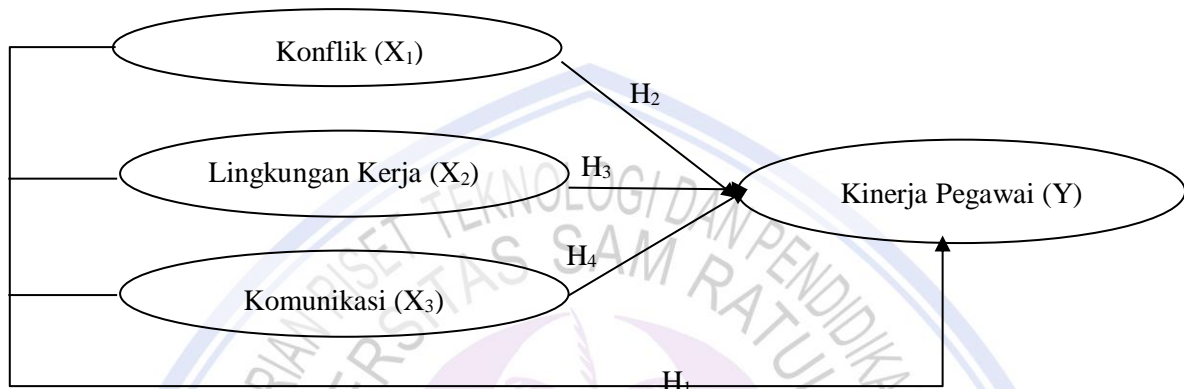
Penelitian Terdahulu

Penelitian Srimiatun dan Prihatinta (2017) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun, baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Hipotesis dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi dan konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun, baik secara simultan maupun parsial. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel komunikasi. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi hasil regresi adalah 0,503 artinya bahwa variabel komunikasi dan konflik menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 50,3%. Secara parsial, ternyata variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik.

Penelitian Asriani, Muchran, dan Abdullah (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaan dan kegitannya dengan baik. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai, pengontrolan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Penelitian Mamesah, Dotulong, dan Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado dan (4) Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H₁: Konflik, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂: Konflik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H₄: Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS/ASN pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 130 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin adalah 57 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *Pearson correlation* (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:160) menyatakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:139).

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105) menjelaskan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018:98).

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2017:205). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan merupakan nilai *r* hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Pada penelitian ini, besarnya *df* dapat dihitung $57 - 3 = 54$ dengan *alpha* 0,05 didapat r_{tabel} *product moment* 0,263. Jika *r* hitung (untuk *r* tiap butir dapat dilihat pada

kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, sehingga butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,263, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Konflik (X_1)	X1.1	0,888	Valid	0,918	Reliabel
	X1.2	0,901	Valid		
	X1.3	0,895	Valid		
	X1.4	0,847	Valid		
	X1.5	0,804	Valid		
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,882	Valid	0,963	Reliabel
	X2.2	0,939	Valid		
	X2.3	0,911	Valid		
	X2.4	0,949	Valid		
	X2.5	0,900	Valid		
	X2.6	0,947	Valid		
	X2.7	0,806	Valid		
Komunikasi (X_3)	X2.1	0,901	Valid	0,929	Reliabel
	X2.2	0,942	Valid		
	X2.3	0,931	Valid		
	X2.4	0,906	Valid		
	X2.5	0,751	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,983	Valid	0,967	Reliabel
	Y2	0,927	Valid		
	Y3	0,983	Valid		
	Y4	0,929	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

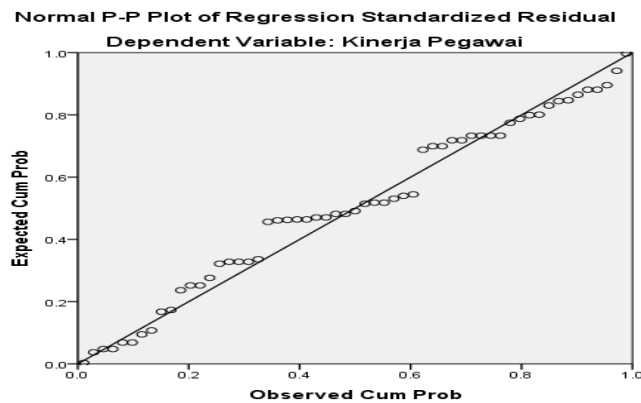
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Konflik	.435	2.300
Lingkungan Kerja	.393	2.545
Komunikasi	.392	2.549

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Data Olahan, 2022

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-3.547	1.140
1 Konflik	.277	.078
Lingkungan Kerja	.354	.061
Komunikasi	.211	.077

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,547 + 0,277 X_1 + 0,354 X_2 + 0,211 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -3,547 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -3,547 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,277 menunjukkan terdapat pengaruh positif konflik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,354 menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,211 menunjukkan terdapat pengaruh positif komunikasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.134	3	251.378	99.291	0.000 ^b
	Residual	134.182	53	2.532		
	Total	888.316	56			

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Uji T

Tabel 5 menunjukkan bahwa konflik memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Komunikasi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	-3.547	1.140		-3.110	.003
Konflik	.277	.078	.286	3.537	.001
Lingkungan Kerja	.354	.061	.498	5.846	.000
Komunikasi	.211	.077	.234	2.742	.008

Sumber: Data Olahan, 2022

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.840	1.59114

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6, bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,921. Hal ini menunjukkan bahwa konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat merusakkan kinerja pegawai sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Hubungan performansi kerja adalah hubungan antara konflik dengan kinerja organisasi menunjukkan bahwa, apabila tingkat konflik optimal yaitu tingkat konflik sangat fungsional maka kinerja akan maksimal. Bila konflik terlalu rendah, performansi organisasi mengalami stagnasi atau rendah dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan faktor komunikasi, faktor konflik, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sualang, Trang, dan Taroreh (2021), yang 90 menemukan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa konflik pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat terjalin dengan baik, dapat dilihat dari para pegawai merasakan kecocokan antara tujuan pribadi dengan instansi. Disisi lain juga para pegawai tidak terpengaruh kalau rekan kerjanya membicarakan pegawai lainnya. Segi positif dari konflik adalah meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pendapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggota organisasi, kemungkinan ditemukan cara penggunaan sumber daya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan Iptek dan Kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja. Sedangkan dampak negatif yang dimungkinkan timbul antara lain; kerja sama unit kerja menjadi

rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap kekuasaan, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut-larut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Donkor et al. (2015), menemukan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Yulianti (2017), menemukan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat berjalan dengan baik, dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga sangat baik dari segi lingkungan kerja, diantaranya cahaya lampu yang ada diruangan membantu pegawai dalam bekerja, suhu udara yang sejuk dan segar membuat para pegawai nyaman dalam bekerja, sirkulasi udara di tempat pegawai bekerja mengalir dengan baik, keamanan di tempat kerja membuat para pegawai bekerja dengan nyaman. Di sisi lain juga, pegawai memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Febrio, Lengkon, dan Taroreh (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Al-Omari dan Okasheh (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara tersebut berjalan dengan baik, dapat dilihat dari pegawai yang memiliki hubungan yang harmonis baik sesama pegawai atau pegawai kepada pimpinan dan juga ketika salah satu pegawai itu sakit maka pegawai yang lain datang mengunjungi untuk saling menjaga hubungan yang harmonis. Disisi lain juga, setiap informasi baru selalu yang berhubungan dengan pekerjaan di sosialisasikan kepada pegawai, sebelum memulai pekerjaan, pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawai, pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk berkarir, dan Semua pegawai diperlakukan sama di kantor dalam bekerja. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan pegawai, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua pegawai agar pegawai tidak merasa pimpinan mendiskriminasikan pegawainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mamesah, Dotulong, dan Pandowo (2022) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Erwantiningsih (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan pegawai, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua pegawai.
2. Diharapkan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada pegawai, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada pegawai.
3. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.
4. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu memperhatikan faktor komunikasi, faktor konflik, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence Of Work Environment on Job Performance: a Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, Vol. 12, No. 24, 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf.com. Diakses pada 3 Agustus 2022.
- Asriani, Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No 2, 58-69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1948/pdf>. Diakses pada 10 September 2022.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Donkor, P., Afriyie, S., Danquah, B. A., & Nimsahd, W. K. (2015). Effect of Conflict on Employees Performance: Evidence From Coca Cola Company Limited, Kumasi branch. *International Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, Vol. 15, No. 3, 44-53. <https://pdfs.semanticscholar.org/7ef6/af0648732256bcc988a92e997f0011dfbaad.pdf>. Diakses pada 7 Oktober 2022.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, 132-138. https://www.researchgate.net/publication/338340141_Pengaruh_Motivasi_Komunikasi_dan_Budaya_Organisasi_terhadap_Kinerja_Karyawan. Diakses pada 15 Agustus 2022.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2016). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1, 281- 290. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/viewFile/2236122043>. Diakses pada 2 November 2022.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/39552>. Diakses pada 4 November 2022
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruben, B. D., & Stewart, L. P. (2015). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

Sarwono, J. (2017). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana

Srimiatun., & Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Epicheirisi*, Vol. 1, No. 1, 19-28. <http://journal.pnm.ac.id/index.php/epicheirisi/article/view/32/22>. Diakses pada 9 Oktober 2022.

Sualang, L.A., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1, 1321-1331. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33004/31196>. Diakses pada 20 Agustus 2021.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, 1232-1242. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/101299715>. Diakses pada 7 November 2022.

Tysen, T. (1996). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Alih bahasa Hadyana. Jakarta

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2. No. 2, 18-30. <http://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>. Diakses pada 18 Agustus 2022.

Wardhana, E., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan di TVRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1, 541-550. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22443/22136>. Diakses pada 15 Juli 2022.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. E. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yulianti, E. (2017). Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Shipyard Jakarta-1). *Jurnal Pendidikan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 51-65. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/957/665>. Diakses pada 12 Juli 2022