

**PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BITUNG**

*THE EFFECT OF COMMUNICATION, CONFLICT, AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE OF EDUCATION AND CULTURE OF BITUNG CITY*

Oleh:

**Lydia Anggreiny Sualang<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[anggreinysualang@yahoo.com](mailto:anggreinysualang@yahoo.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

**Abstrak:** Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Dengan adanya komunikasi antar pegawai yang efektif, akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi konflik pada pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja pegawai dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung, dengan jumlah sampel 67 orang. Ada 67 kuesioner yang disebar, tetapi hanya 50 kuesioner yang dikembalikan dan diisi lengkap serta layak untuk dianalisis lebih lanjut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. 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. Diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada pegawai, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada pegawai.

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

**Abstract:** Communication is the process of changing the behavior of others. With effective communication between employees, it will make employees comfortable at work so as to reduce conflicts with employees. A good work environment will contribute to employee performance at work. The purpose of this study is to know the effect communication, conflict, and work environment simultaneously and partially toward employee performance at Office of Education and Culture of Bitung City. The population of this research is consumer on Office of Education and Culture of Bitung City, with a sample 67 people. There were 67 questionnaires distributed, but only 50 questionnaires were returned and were completely filled out and worthy of further analysis. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to know how far its effect toward employee performance. The result of hypothesis showing that communication, conflict, and work environment simultaneously and partially toward employee performance at Office of Education and Culture of Bitung City. Expected that the leadership can continue to improve good communication with employees, which can be done by the leader by continuing to enforce every regulation for all employees. Expected that the office of education and culture of Bitung City always strives to overcome conflicts that occur to employees, namely to provide solutions to any problems that occur to employees.

**Keywords:** communication, conflict, work environment, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. 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. Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi (Hasibuan, 2016:10).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012: 96-97).

Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti pegawai mengetahui posisinya dalam organisasi. Mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang terjadi tujuan perusahaan tercapai. Faktor komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai merasa tanggap atau menerima informasi secara jelas dan baik yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada kinerja yang akan membawa kemajuan bagi organisasi/instansi.

Konflik merupakan bagian penting dan berguna dalam kepentingan kehidupan organisasi. Konflik kerja tidak dapat dihindari dan merupakan bagian integral dari proses perubahan. Ada konflik kerja yang produktif dan destruktif. Sebuah konflik dikatakan positif atau konstruktif bila dibahas oleh setiap pihak dan menggunakan istilah damai dalam mencapai penyelesaian. Konflik yang dikelola secara konstruktif dapat menginduksi kinerja positif sementara konflik yang kurang berhasil dikelola dapat menimbulkan dislokasi pada kelompok, penurunan produktivitas pada prestasi kerja, cedera psikologis bahkan fisik, tekanan emosional, dan ketidakmampuan untuk fokus, gangguan aktivitas, eskalasi perbedaan ke posisi antagonis serta kebencian dan permusuhan meningkat (Agwu, 2013:126).

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik. Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Komunikasi, Konflik, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
2. Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
3. Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.

### **Pengertian 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.

### **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.

### **Konflik**

Robbins (2015:451) 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 (2013:178) mengatakan bahwa konflik akan timbul bila terjadi ketidakharmonisan antara 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 (2015:95) 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 (2011:58) 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.

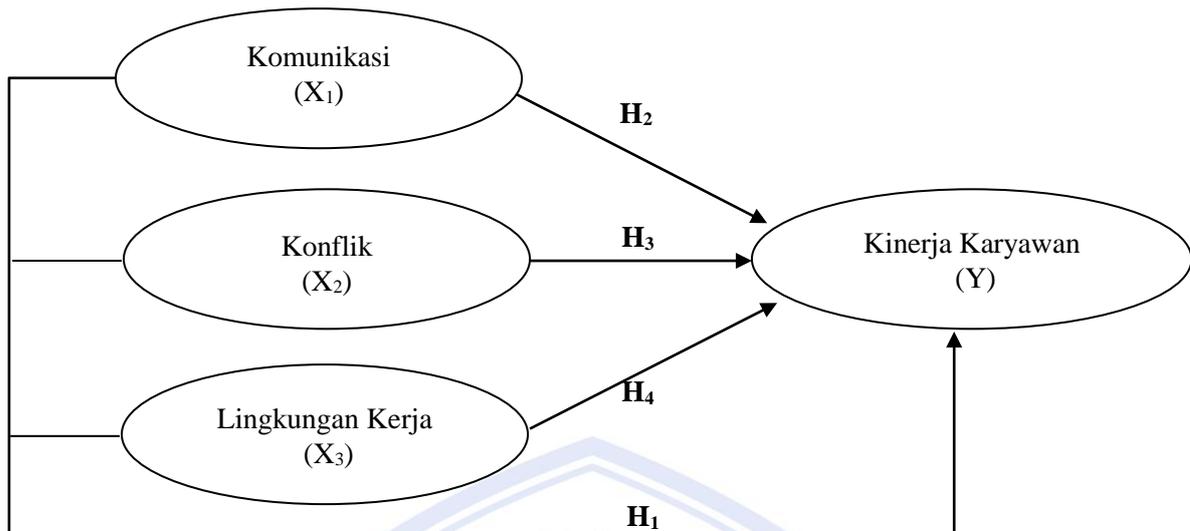
### **Kinerja Pegawai**

Sedarmayanti (2013:260) 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 (2013:2) 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.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Srimiatun dan Prihatinta (2017) dengan judul pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Tujuan dari penelitian ini adalah 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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan dan secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Asriani, Muchran, dan Abdullah (2018) dengan judul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota Makassar. Penelitian ini 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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota Makassar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota Makassar. Sedangkan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota Makassar.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2020***Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Komunikasi, Konflik, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
- H<sub>2</sub> : Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
- H<sub>3</sub> : Konflik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
- H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.

**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, 2013:7).

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling***

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2012:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung, yang berjumlah 67 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 67 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total 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, 2012). 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, 2012:47). 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 (2012:160) mengemukakan 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

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan 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.

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, 2013:98).

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, 2012:205). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum objek Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung merupakan bagian dari organisasi Kota Bitung dan terbentuk dengan adanya Kota Bitung. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung berada di kelurahan Girian Weru dua tepatnya di jalan Wolter Monginsidi, No.8 Bitung Kecamatan Girian.

### Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	38,0	38,0	38,0
	Perempuan	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Responden terdiri dari 38% responden laki-laki (19 orang) dan 62% responden perempuan (31 orang). Dari hasil responden di atas menunjukkan bahwa responden Perempuan lebih banyak dibandingkan responden Laki-Laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

	Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 tahun	1	2,0	2,0	2,0
	30 - 39 tahun	5	10,0	10,0	12,0
	40 - 49 tahun	21	42,0	42,0	54,0
	≥ 50 tahun	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Responden terdiri dari 2% yang berumur antara 20 sampai 29 tahun (1 orang), 10% yang berumur antara 30 sampai 39 tahun (5 orang), 42% yang berumur antara 40 sampai 49 tahun (21 orang), dan 46% yang berumur lebih dari 50 tahun (23 orang). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berumur lebih dari 50 tahun lebih banyak dibandingkan responden dalam kelompok umur lainnya.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	8,0	8,0	8,0
	Diploma	1	2,0	2,0	10,0
	S1	32	64,0	64,0	74,0
	S2	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Olahan Data, 2020

Responden terdiri dari 8% yang berpendidikan SMA (4 orang), 2% yang Diploma (1 orang), 64% yang S1 (32 orang), dan 26% yang S2 (13 orang). Dari data tersebut, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibandingkan dengan responden lainnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,911	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
	X1.7	0,000	Valid		
	X1.8	0,000	Valid		
Konflik (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,932	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		

Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid	0,972	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

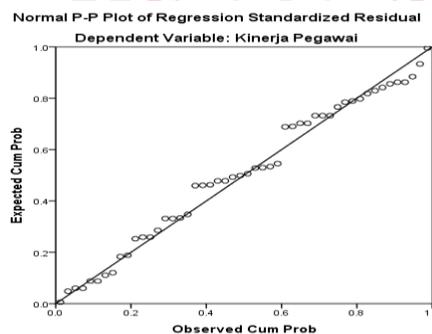
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Komunikasi	.468	2.138
Konflik	.436	2.296
Lingkungan Kerja	.438	2.281

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$ . Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 21, 2020

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.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-3.742	1.323
1 Komunikasi	.285	.087
Konflik	.209	.084
Lingkungan Kerja	.357	.065

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,742 + 0,285 X_1 + 0,209 X_2 + 0,357 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -3,742 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -3,742 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,285 menunjukkan terdapat pengaruh positif komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,209 menunjukkan terdapat pengaruh positif konflik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,357 menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.198	3	215.399	75.131	0.000 <sup>b</sup>
Residual	131.882	46	2.867		
Total	778.080	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi, Konflik, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa 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 komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	-3.742	1.323		-2.828	.007
Komunikasi	.285	.087	.291	3.281	.002
Konflik	.209	.084	.227	2.471	.017
Lingkungan Kerja	.357	.065	.500	5.459	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa komunikasi memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Konflik memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,017 < 0,05$ , 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.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.831	.819	1.69322

a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi, Konflik, Lingkungan Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu komunikasi ( $X_1$ ), konflik ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 83,1% dan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

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.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Pradana, Balatif, dan Novianda (2018) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Erwantiningsih (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Konkor, dkk (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. 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.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
3. Konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung.

### **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 dan Kebudayaan Kota Bitung 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 dan Kebudayaan Kota Bitung, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.
4. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung perlu memperhatikan faktor komunikasi, faktor konflik, dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agwu. (2013). *Conflict Management and Employee Performance in Julius Berger Nigeria PLC. Bonny Island. International Journal of Academic Research in Management*, Vol. 2, No. 4, Hal. 125-139. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2371540](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2371540). Diakses 16 Februari 2020.
- Al-Omari dan Okasheh. (2017). *The Influence Of Work Environment on Job Performance: a Case Study of Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research*, Volume 12, No. 24, Hal. 15544-15550. [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf.com](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf.com). Diakses 16 Februari 2020.
- Asriani, Muchran, dan Abdullah. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2 No 2, Hal. 58-69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1948/pdf>. Diakses 16 Februari 2020.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Erwantiningsih. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Hal. 132-138. [https://www.researchgate.net/publication/338340141\\_Pengaruh\\_Motivasi\\_Komunikasi\\_dan\\_Budaya\\_Organisasi\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/338340141_Pengaruh_Motivasi_Komunikasi_dan_Budaya_Organisasi_terhadap_Kinerja_Karyawan). Diakses 16 Februari 2020.
- Febrio, Lengkong, dan Taroreh. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1, Hal. 281-290. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/viewFile/2236122043>. Diakses 30 November 2020.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Undip.
- Hafidhuddin dan Tanjung. (2013), *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Konkor, Afriyie, Danquah, dan Nimsah. (2015). *Effect of Conflict on Employees Performance: Evidence From Coca Cola Company Limited, Kumasi branch. Internarional Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, Vo.15, No.3, Hal. 44-53. <https://pdfs.semanticscholar.org/7ef6/af0648732256bcc988a92e997f0011dfbaad.pdf>. Diakses 16 Februari 2020.
- Moetheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Pradana, Balafif, dan Noviandari. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Al-Islam H.M Mawardi di Krian. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, Vol. 4, No. 3, Hal. 485-492. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/739/709>. Diakses 16 Februari 2020.
- Riduwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ruben dan Stewart. (2015). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.

Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Srimiatun dan Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Epicheirisi*, Volume 1 , Nomor 1, Hal. 19-28.

<http://journal.pnm.ac.id/index.php/epicheirisi/article/view/32/22>. Diakses 16 Februari 2020.

Tyssen. (2011). *Homing Behavior of Parablennius Parvicornis (Pisces: Blenniidae)*. *Anales Universitarios de Etología*, Hal. 25-30. [https://www.researchgate.net/signup.SignUp.html?ev=su\\_requestFulltext](https://www.researchgate.net/signup.SignUp.html?ev=su_requestFulltext). Diakses 16 Februari 2020.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

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, Hal. 51-65  
<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/957/665>. Diakses 16 Februari 2020.

