

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

*ANALYSIS OF WORK CONFLICT, WORK COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL EDUCATION OFFICE OF NORTH SULAWESI
PROVINCE*

Oleh:
Claudia Kambey¹
Adolfina²
Greis Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

claudyakambey14@gmail.com

adolfinapp@gmail.com

greis5sendow@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja, dan Lingkungan Kerja Pegawai. Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian berjumlah 60 orang. Jenis Penelitian Kuantitatif, Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder, Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang digunakan Sampling Jenuh, Jumlah sampel 60. Sedangkan data analisis yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan secara parsial Konflik Kerja tidak berpengaruh.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: Human resources have a very important role for the effectiveness of organizational activities and to support the progress of an organization. This study aims to analyze Work Conflict, Performance Communication, and Employee Work Environment. Where the independent variables in this study are Work Conflict, Work Communication and Work Environment while the dependent variable is Employee Performance. The population in the study amounted to 60 people. Types of quantitative research, the type of data used is primary data and secondary data. This study uses primary data from questionnaires. The sampling technique used is saturated sampling, the number of samples is 70. While the data analysis used is the validity and reliability test, the classical assumption test and hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results of the study show that simultaneously conflict, work communication and work environment affect employee performance in the education office of North Sulawesi province, while partially work conflict has no effect.

Keywords: Work Conflict, Work Communication, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang di miliki oleh perusahaan dapat di kategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu sebagai berikut manusia, finansial, fisik, teknologi, metode, dan pasar. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam manajemen adalah tenaga kerja manusia.

Kinerja dapat dicapai oleh seorang pegawai tentu bukan perkara yang mudah, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan berdasarkan studi empirik dalam menarik research gap yang peneliti telaah, peneliti menentukan konflik kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel-variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja.

Konflik kerja ialah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi Kerja menurut (Edward Depari 2010) adalah proses penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan ditunjukkan kepada penerima pesan. Lingkungan kerja yakni ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi. Alex S. Nitisemito (2000:183)

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara merupakan departemen yang dibentuk pemerintah untuk menyelenggarakan layanan pendidikan guna mewujudkan masyarakat cerdas komprehensif yang semakin berbudaya, berdaya saing dan sejahtera. Departemen ini memiliki beberapa misi yang sedang dan akan dicapai diantaranya yaitu meningkatkan Ketersediaan Layanan Pendidikan untuk semua; Meningkatkan keterjangkauan Layanan pendidikan untuk semua; Meningkatkan Kualitas Mutu dan Relevan menuju layanan beberapa sekolah bertaraf internasional; Meningkatkan kesetaraan dalam memperoleh layanan pendidikan untuk semua. Untuk mencapai tujuan dari Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, para pegawai Dinas Pendidikan dituntut menghasilkan Kinerja yang baik. Pegawai dapat di katakan memiliki Kinerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya yang artinya mampu melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2008:4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).

Indikator Kinerja Pegawai yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Pemahaman atas tupoksi
3. Kecepatan kerja
4. Inovasi
5. Kerjasama

Konflik Kerja

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Indikator Konflik kerja yaitu:

1. Kesalahan Komunikasi.
2. Perbedaan Tujuan
3. Tekanan Kerja
4. Banyaknya Tuntutan Tugas
5. Sibuk dengan Pekerjaan

Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan yang dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, menciptakan dan mengatur realitas sosial serta adanya kesempatan untuk melakukan umpan balik. Menurut Suratno Aw (2010:105), Indikator Komunikasi Kerja yaitu:

1. Pemahaman
2. Hubungan Yang Baik
3. Komunikasi Antar Sesama karyawan
4. Koordinasi Antar Sesama Kepala Bagian
5. Koordinasi Pimpinan dengan Bawahan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Wursanto (2011:47), Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
2. Kerjasama Antar Pegawai
3. Suasana Kerja
4. Rasa Aman
5. Perlakuan dengan Baik.

Penelitian Terdahulu

Wenur, Sepang, Dotulong (2018). Hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fauzia, Harefa (2016). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara. Adapun kinerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah menunjukkan hasil yang maksimal. Selanjutnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Punu, Adolfina, Uhing (2019). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Konflik Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Y (KepuasanKerja).

Hipotesis Penelitian

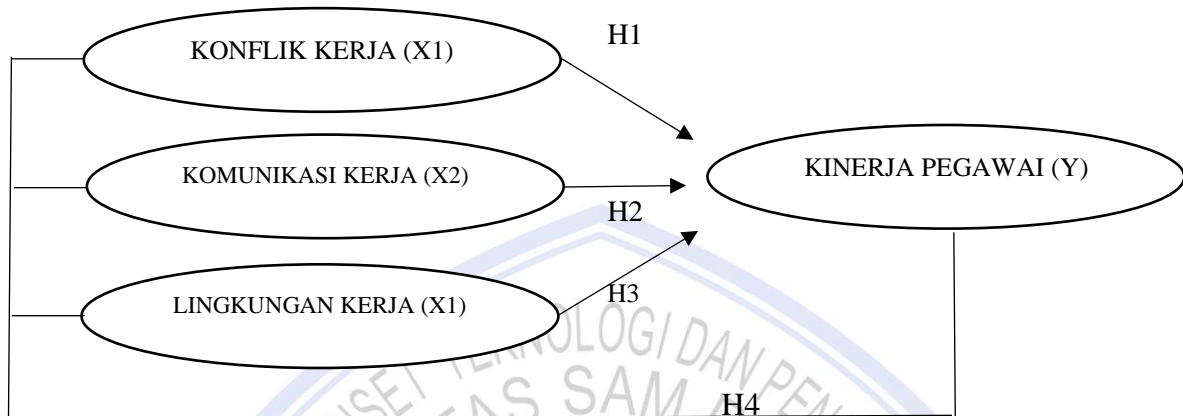
H1 : Diduga Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Diduga Komunikasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4: Diduga Konflik kerja, komunikasi Kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori (2020)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang berupa uraian atau kalimat yaitu mengenai sejarah Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan data kuantitatif yaitu data berupa angka mengenai skor penyebaran kuesioner.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam studi ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara pada tahun 2020 sebanyak 145 orang. Menurut sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Data dan Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari reponden. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner ini disebarkan melalui bantuan Google Form yang linknya peneliti berikan kepada salah satu pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan dibagikan kepada pegawai-pegawai lainnya, dan melalui google form.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilita adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji Normalitas dan uji Heteroskedastisitas dan uji Multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Heteroskedastisitas berarti ada pada model yang tidak sama atau berubah – ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Uji f (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Corrected item - Total Correlation	r tabel	Sig.	Status
Konflik Kerja (X1)	X1.1	.787**	0,254	0,000	VALID
	X1.2	.736**	0,254	0,000	VALID
	X1.3	.796**	0,254	0,000	VALID
	X1.4	.751**	0,254	0,000	VALID
	X1.5	.787**	0,254	0,000	VALID
Komunikasi Kerja (X2)	X2.1	.855**	0,254	0,000	VALID
	X2.2	.796**	0,254	0,000	VALID
	X2.3	.874**	0,254	0,000	VALID
	X2.4	.762**	0,254	0,000	VALID
	X2.5	.841**	0,254	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	.684**	0,254	0,000	VALID
	X3.2	.800**	0,254	0,000	VALID
	X3.3	.721**	0,254	0,000	VALID
	X3.4	.799**	0,254	0,000	VALID
	X3.5	.808**	0,254	0,000	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	.886**	0,254	0,000	VALID
	Y1.2	.837**	0,254	0,000	VALID
	Y1.3	.857**	0,254	0,000	VALID
	Y1.4	.879**	0,254	0,000	VALID
	Y1.5	.753**	0,254	0,000	VALID

Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

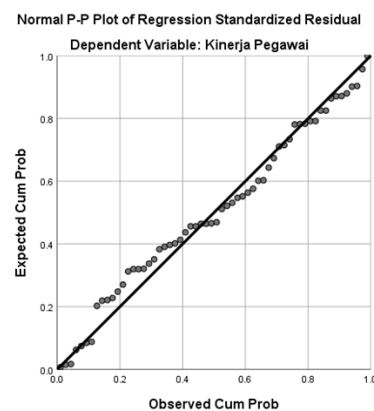
Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 s/d 0,80	Reliabel
> 0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $> R$ Hitung (Korelasi) yaitu 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

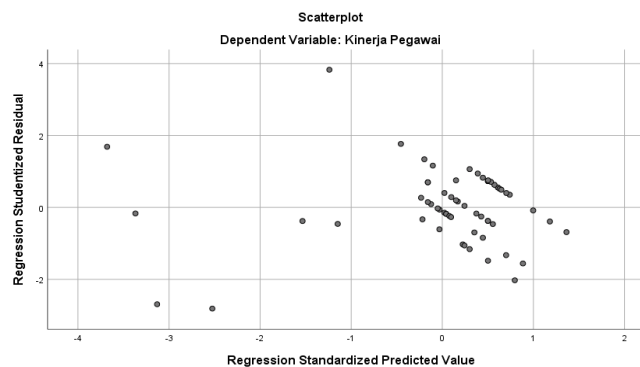
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Gambar diatas *grafik scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak akuratan pada data.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Konflik Kerja	,442	2.261
Komunikasi Kerja	,400	2.500
Lingkungan Kerja	,511	1.957

Sumber: Data Hasil Olah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *Tolerance* >0.1.

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,708	,693	1,893

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26, 2020

Pada model *summary* diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.842. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.708.

ANOVA						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	498,353	3	161.118	45,324	,000 ^b
	Residual	205,247	56	3,665		
	Total	703,600	59			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS 26, 2020

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 45.324 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,000, maka H1 diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T hitung	Sig
Pengembangan SDM (X1)	4,116	,000
Pelatihan Kerja (X2)	2,497	,016
Pengalaman Kerja (X3)	2,097	,040

Sumber: Output SPSS 26, 2020

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Pengembangan SDM (X1) adalah sebesar 4.116, untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) adalah sebesar 2,497; untuk Pengalaman Kerja (X3) adalah sebesar 2.097; Dengan tingkat signifikansi 1%. Maka untuk variabel *independen* hipotesis diterima.

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,330	1,801
Konflik Kerja	0,726	0,176
Komunikasi Kerja	0,336	0,135
Lingkungan Kerja	0,367	0,175

Sumber: Output SPSS, 2020

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.726 menunjukkan terdapat pengaruh positif Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.336 menunjukkan terdapat pengaruh positif Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.362 menunjukkan terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian persial (Uji t) menunjukkan bahwa variable Konflik Kerja (X1) berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai (Y), sehingga dikatakan bahwa Konflik Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Mengacu pada hasil Penelitian bahwa Konflik Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memberikan Dukungan yang diterima dari atasan, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan pada pegawai agar mampu membuat para pegawai menjadi berlomba-lomba melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, konflik memiliki peranan yang penting terhadap kinerja masing-masing pegawai sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian persial (Uji t) menunjukkan bahwa variable Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai (Y), sehingga dikatakan bahwa Komunikasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Mengacu pada hasil Penelitian bahwa Komunikasi Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya atasan melakukan pelatihan terhadap para pegawai mengenai hal-hal yang menyangkut media elektronika, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam pemahaman pemberian tugas melalui media elektronik. Kemudian kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi, dan itu akan mempengaruhi kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian persial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai (Y), sehingga dikatakan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Mengacu pada hasil Penelitian bahwa Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

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

Berdasarkan hasil pengujian persial (Uji t) menunjukkan bahwa variable Konflik Kerja (X1) Komunikasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) sehingga Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja di katakana bahwa mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinai Sulawesi Utara.

Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Konflik Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya melakukan kajian mendalam secara komprehensif terkait Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja untuk dapat menjadi pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis guna meningkatkan Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Komunikasi Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya melakukan kajian mendalam secara komprehensif terkait Konflik Kerja, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja untuk dapat menjadi pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis guna meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga disarankan kepada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, meskipun konflik kerja cukup tinggi, dan kinerja dari pegawai tetap baik, dinas pendidikan harus tetap menjaga konflik yang terjadi. Di harapkan Dinas Pendidikan selalu berusaha mengendalikan konflik yang terjadi pada pegawai, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada pegawai.
3. Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga sebaiknya diharapkan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus dapat meningkatkan lagi komunikasi yang baik antara sesama pegawai ataupun menciptakan suasana yang akrab dengan cara mengadakan kegiatan Family gathering dan juga untuk meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk memberikan pelatihan bagi pegawai-pegawai yang kurang memahami tentang informasi dan teknologi (IT).
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga disarankan kepada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, untuk mampu bekerjasama dalam organisasi adalah satu hal yang harus dilaksanakan agar supaya terjalin kekompakan dan kebersamaan antara sesama pegawai, adanya sikap saling terbuka dalam menyampaikan pendapat dan keluhan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga bisa terjadi saling pengertian dan kerjasama yang baik.
5. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Eduard Depar (dalam Aw, 2010), *Peranan Komunikasi Massa Dalam Pembangunan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

- Fauzia, A dan Harefa, S. Y. 2016. Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan*, Vol. 17, No. 2. Hal 143-154. 2 Desember 2016. <https://jurnal.kominfo.go.id/index.php/jpkp/article/view/757>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M., 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Punu, Adolfina dan Uhing (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) di RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23219/22920> Diakses 05 Maret 2020
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D)* Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung
- Suranto Aw. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wenur, G., Sepang, J., dan Dotulong, L (2018) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18760/18302>. Vol.6 No.1. Diakses 05 Maret 2020.
- Wursanto. 2011. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta

