

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Penyelesaian Konflik di Organisasi Kemahasiswaan (Senat, Himama, Himatha) Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha

Tarida Situmorang^{1*}, Rusli Ginting Munthe²

¹ Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha, tarida.situmorang01@gmail.com

² Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha, rusligintingmunthe@gmail.com

Info Artikel

Article history:

Received Feb, 2023

Revised Feb, 2023

Accepted Feb, 2023

Kata Kunci:

Komunikasi, Kepemimpinan,
Penyelesaian Konflik

Keywords:

Communication, Leadership,
Conflict Resolution

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini untuk dapat mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap penyelesaian konflik. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam organisasi. Komunikasi dapat membuat hubungan menjadi lebih baik sehingga dapat menghindari dan mengatasi konflik. Jika ada kekurangan komunikasi, organisasi tidak berfungsi dengan baik. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah anggota senat, himama, dan himatha fakultas bisnis Universitas Kristen Maranatha. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan sampel 88 responden, penarikan sampel menggunakan table Sekaran. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap penyelesaian konflik.

ABSTRACT

The purpose of this research is to be able to determine the effect of communication and leadership on conflict resolution. Communication is one of the most important factors in the organization. Communication can make relationships better to avoid and overcome conflict. If there is a lack of communication, the organization is not functioning properly. The method used in this study uses quantitative methods. The population in this study were members of the senate, himama, and himatha business faculties of Maranatha Christian University. This study used a survey method with a sample of 88 respondents, sampling using the Now table. The data analysis technique used in this study used multiple linear regression analysis using SPSS. The results of this study indicate that communication and leadership have a positive influence on conflict resolution.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Tarida Situmorang

Institution: Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha

Email: tarida.situmorang01@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Konflik bisa terjadi saat sedang berlangsungnya suatu interaksi kemudian terjadi tidak sepakat antar pihak. Ketika mulai terjadi konflik maka konflik tersebut harus segera diselesaikan, karena jika tidak segera diselesaikan konflik akan membesar dan akan lebih sulit untuk diselesaikan. Namun konflik tidak selalu menjadi hal yang negatif bagi suatu organisasi, konflik dapat dipandang sebagai peluang untuk memperkuat hubungan dalam suatu organisasi.

Menurut Fenansa & Nurhadi (2020) terdapat 3 sumber yang dapat menimbulkan terjadinya suatu konflik, di antaranya: adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik pada organisasi seperti misalnya bahasa yang sulit dimengerti sehingga ketika ada komunikasi orang akan salah mengartikan, atau seperti adanya informasi yang tidak lengkap, kemudian konflik bisa terjadi karena adanya pertengkaran kekuasaan antar divisi, persaingan untuk mendapatkan anggota ketika sumber daya manusia yang ada sangat terbatas.

Menurut Mustomi & Puspasari (2018) Komunikasi dan kepemimpinan merupakan satu hal yang mutlak tidak dapat dipisahkan di dalam suatu organisasi yang pada umumnya mempunyai pengaruh yang cukup kuat atau bahkan mungkin tidak ada pengaruh di dalam suatu organisasi, tergantung bagaimana setiap anggota organisasi melakukan komunikasi dan menggunakan sikap kepemimpinannya dalam berorganisasi. Di dalam suatu organisasi akan terjadi sebuah interaksi dari berbagai karakteristik manusia dan juga berbagai macam tanggung jawab. Adanya perbedaan pada setiap anggota merupakan suatu hal yang sering terjadi dalam organisasi.

Kemudian menurut Dina (2019) komunikasi merupakan bagaimana seseorang dapat menyampaikan pesan kepada yang lain, sehingga hal yang disampaikan oleh pihak pertama dapat dipahami dan juga memiliki makna yang sama. Dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik dan dengan adanya kepemimpinan maka organisasi dapat menghadapi dan menyelesaikan konflik yang ada. Pada dasarnya organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Ketika terjadi konflik di dalam organisasi maka akan membicarakannya secara baik-baik dengan para anggotanya, kemudian mencari penyebab permasalahan yang terjadi, setelah itu membuat keputusan yang sesuai dengan masalah tersebut.

Permasalahan pada pada penelitian yang dilakukan oleh Dina (2019) anggota BEM Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri ialah anggota BEM tidak datang pada saat pelaksanaan *event*, sehingga *event* tidak berjalan sesuai dengan rencana, yang di mana permasalahan ini juga terjadi pada organisasi kemahasiswaan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha. Pada kedua penelitian tersebut adanya *research gap* atau perbedaan pendapat terhadap penelitian Mustomi & Puspasari (2018) dengan Dina (2019). Pada artikel utama yang ditulis oleh Mustomi & Puspasari (2018) mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan komunikasi dan kepemimpinan pada penyelesaian konflik. Sedangkan menurut Dina (2019) komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik.

Pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Mustomi & Puspasari (2018) mengatakan bahwa perbedaan pendapat dan pertengkaran fisik merupakan penyebab terjadinya konflik, sedangkan menurut artikel pendukung yang ditulis oleh Dina (2019) penyebab terjadinya konflik adalah ketidakpastian informasi dalam bentuk isu-isu.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian pengaruh komunikasi dan kepemimpinan dalam penyelesaian konflik perlu dikembangkan. Konflik ialah suatu perjuangan antar pihak, yang berusaha agar dapat membuat lawan hilang, dan membuat pihak lain menjadi tidak berdaya untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh peran komunikasi, dan pengaruh peran kepemimpinan karena terdapat berbagai penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan kepemimpinan pada penyelesaian konflik. Kemudian ditemukan *research gap* pada variabel tersebut. Pertama. Variabel identifikasi komunikasi dan kepemimpinan tidak ada pengaruh

signifikan pada penyelesaian konflik oleh Mustomi & Puspasari (2018). Sedangkan Dina (2019) menyatakan komunikasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan pada penyelesaian konflik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses perpindahan informasi serta pemahaman yang disampaikan dari satu orang ke orang lain. Untuk transfer informasi sebagaimana dimaksud dalam komunikasi ini membutuhkan proses komunikasi. Dwijayanti (2018) mengatakan komunikasi merupakan proses dalam penyampaian informasi yang berupa simbol-simbol yang membawa makna berupa pikiran dan perasaan berupa gagasan, keyakinan, harapan, dan informasi, daya tarik, dan sebagainya bimbingan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, misalnya melalui media, kepada orang lain dengan maksud mengubah sikap, keyakinan atau perilaku. Menurut Ramadhini & Manafe (2022) komunikasi merupakan suatu tindakan memberi atau menyebarluaskan informasi kepada pihak lain untuk mendapatkan pemahaman. Membangun suatu komunikasi dalam sebuah pemasaran modern merupakan suatu hal yang harus dilakukan agar dapat menjadi yang terdepan menghadapi persaingan bisnis.

2.2 Kepemimpinan

Menurut Steenkamp & Mahdi Ziaei (2021) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menekankan pengejaran tujuan dan memotivasi bawahan untuk membujuk mereka. Oleh karena itu, *Northouse* percaya bahwa kepemimpinan adalah sebuah metode di mana seseorang memotivasi seseorang sekelompok orang untuk mencapai tujuan Bersama Menurut Ismail & Razak (2020) pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keterampilan dan kelebihan. Keterampilan dan kelebihan inilah yang dimaksud agar seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada rekan-rekannya untuk dapat melakukan kegiatan tertentu agar dapat mencapai tujuan. Menurut Maçães & Román-Portas (2022) Kepemimpinan ini juga dapat diartikan sebagai hubungan antara seorang pemimpin dengan sekelompok orang yang memiliki kepentingan bersama yang ditentukan oleh pemimpin tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan upaya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Dengan demikian, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendukung, dan memotivasi pengikutnya, dan bersedia menerapkannya dengan antusias, baik menerapkannya secara individu maupun dalam organisasi, untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Fenansa & Nurhadi (2020) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses agar membuat orang lain mengerti dan menerima tugas yang ada dan bagaimana mereka akan melaksanakannya secara efektif, dan tujuan dari proses tersebut adalah untuk memfasilitasi upaya menuju pencapaian tujuan bersama. Menurut Utomo (2019) Seorang pemimpin memainkan peran yang sangat penting dalam pemeliharaan suatu organisasi agar dapat bertahan.

2.3 Konflik

Widyastuti (2017) mengartikan bahwa konflik merupakan pertentangan, perselisihan, dan perbedaan, serta proses ketika satu kelompok merasa bahwa kelompok lain sudah mengetahui secara negatif atas apa yang diperhatikan oleh pihak pertama. Menurut Sulistyono et al. (2018) Konflik adalah bentuk interaksi sosial pada saat dua orang atau lebih memiliki berbagai macam kepentingan yang berbeda. Umumnya, konflik adalah sesuatu hal yang sudah sering terjadi pada kegiatan kita sehari-hari. Menurut Utomo (2019) Salah satu cara untuk dapat menyelesaikan konflik adalah menggunakan sifat kepemimpinan dalam memediasi konflik, pemimpin akan membawa bawahannya agar

tetap bersama untuk menyelesaikan suatu konflik. Heryanto (2017) menyebutkan bahwa Konflik merupakan suatu perbedaan persepsi pada saat melihat suatu keadaan yang kemudian diterapkan ke dalam bentuk tindakan sehingga dapat menimbulkan konflik dengan pihak-pihak tertentu. Pada dasarnya, konflik dapat diartikan sebagai berbagai jenis interaksi konfliktual atau permusuhan dalam suatu kelompok. Konflik organisasi mengacu pada perbedaan di antara beberapa orang dan organisasi ataupun kelompok yang muncul karena mereka menghadapi situasi yang di mana harus berbagi sumber daya yang ada, tanggung jawab pekerjaan, atau karena mereka mempunyai latar belakang, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda secara bersama-sama. Widyastuti (2017) mengartikan bahwa Konflik merupakan suatu perselisihan antara kelompok, organisasi, ataupun negara, hal ini tidak dapat dihindari dan konflik akan selalu muncul melalui masing-masing individu karena setiap individu memiliki karakteristiknya sendiri.

2.4 Komunikasi dan Penyelesaian Konflik

Dwijayanti (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh 79,3% terhadap penyelesaian konflik. Dengan adanya komunikasi yang baik di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya maka penyelesaian konflik telah berjalan dengan baik. Dalam penelitiannya Dina (2019) dikatakan bahwa suatu komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada penyelesaian konflik. Komunikasi yang dibangun oleh bagian internal organisasi mampu menyelesaikan konflik yang ada dengan membicarakannya dengan baik, kemudian mencari penyebab masalah tersebut, dan membuat kebijakan sesuai dengan masalah yang terjadi saat itu.

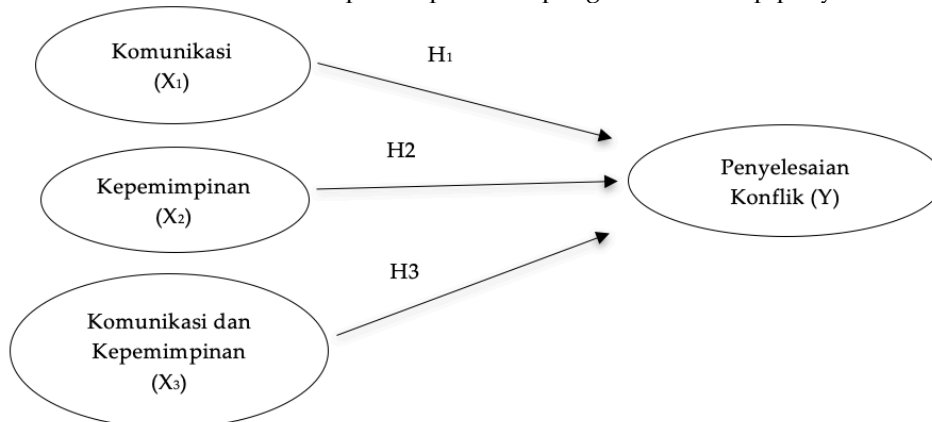
H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap penyelesaian konflik.

2.4 Kepemimpinan dan Penyelesaian Konflik

Dina (2019) dalam penelitiannya menguji apakah komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik pada organisasi BEM Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik. Pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Ismail & Razak (2020) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa sebesar 49,7% peran pemimpin dapat berpengaruh pada penyelesaian konflik. Fenansa & Nurhadi (2020) hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap penyelesaian konflik yang di mana kepemimpinan meliputi saling mempercayai, menghargai setiap ide bawahan, perhatian dan memberikan kenyamanan kepada setiap anggota organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ke dua adalah:

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik.

H₃: Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *causal explanatory* karena tujuan pada penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap penyelesaian konflik. Menurut Sugiyono (2017), *Explanatory research* adalah metode penelitian untuk menjelaskan kedudukan variabel penelitian dan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. *Causal Explanatory* ini memiliki tujuan untuk menguji sebuah teori atau hipotesis untuk menguatkan atau menyangkal hipotesis penelitian. Jadi di sini ada *variable independent* (mempengaruhi) dan *variable dependent* (dipengaruhi).

Populasi pada penelitian ini adalah anggota Sema Hima Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha yang berjumlah 98 orang (Data dari Ketua senat Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha). Penentuan besaran sampel pada penelitian dengan menggunakan tabel jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi oleh Sekaran (1992) sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 88.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Keterangan
Komunikasi Variabel Independent	Struktur komunikasi organisasi didefinisikan sebagai sistem jalur di mana pesan mengalir atau sebagai pola interaksi di antara orang-orang yang membentuk organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang terbuka merupakan ciri perusahaan anda 2. Anda didorong untuk mengatakan apa yang anda pikirkan meskipun berbeda pendapat dengan atasan anda 3. Komunikasi antar karyawan berjalan kondusif 4. Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan berjalan kondusif 5. Komunikasi antar perusahaan dengan pihak 	Likert	(Mustomi & Puspasari, 2018)

		luar berjalan kondusif		
Kepemimpinan Variabel Independent	Pemimpin mempengaruhi orang lain melalui kemampuan mereka untuk memotivasi, menginformasikan, menginspirasi, teknis kompetensi, berkomunikasi secara efektif, dan menyampaikan visi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan menerapkan reward dan punishment kepada karyawan 2. Pimpinan membantu anda menyelesaikan konflik yang dihadapi dalam pekerjaan 3. Pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif 4. Pimpinan mendorong anda untuk menghindari konflik 5. Pimpinan mendengarkan keluhan anda 	Likert	(Mustomi & Puspasari, 2018)
Konflik Variabel Dependent	Definisi dasar dari konflik organisasi adalah ketidaksepakatan antara individu atau kelompok dalam organisasi yang dapat memusatkan pada faktor mulai dari alokasi sumber daya dan pembagian tanggung jawab ke arah keseluruhan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen menyelesaikan konflik dengan cepat 2. Manajemen menyelesaikan konflik dengan adil 3. Manajemen menyelesaikan konflik sesuai aturan perusahaan 4. Manajemen menyelesaikan konflik dengan tuntas 5. Manajemen menyelesaikan 	Likert	(Mustomi & Puspasari, 2018)

		konflik dengan bermartabat		
--	--	----------------------------	--	--

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap awal yang dilakukan pada penelitian ini adalah melakukan pengujian instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini, yaitu kuesioner. Dari hasil uji instrumen diketahui bahwa kuesioner tersebut valid dan reliabel. Hal ini dapat menunjukkan bahwa item-item pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi Pearson dengan melihat nilai signifikansi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikansi menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 maka item-item pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi

		Correlations					
		Kom1	Kom2	Kom3	Kom4	Kom5	Kom_Tot
Kom1	Pearson Correlation	1	.398**	.234*	.235*	.222*	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.028	.038	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kom2	Pearson Correlation	.398**	1	.357**	.395**	.491**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kom3	Pearson Correlation	.234*	.357**	1	.228*	.485**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001		.033	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kom4	Pearson Correlation	.235*	.395**	.228*	1	.231*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.033		.031	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kom5	Pearson Correlation	.222*	.491**	.485**	.231*	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.031		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kom_Tot	Pearson Correlation	.576**	.782**	.696**	.582**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

		Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kep5	Kep_Tot
Kep1	Pearson Correlation	1	.504**	.354**	.372**	.534**	.782**

	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kep2	Pearson Correlation	.504**	1	.384**	.206	.431**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.054	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kep3	Pearson Correlation	.354**	.384**	1	.240*	.434**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.024	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kep4	Pearson Correlation	.372**	.206	.240*	1	.362**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.024		.001	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kep5	Pearson Correlation	.534**	.431**	.434**	.362**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kep_Tot	Pearson Correlation	.782**	.705**	.644**	.634**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Penyelesaian Konflik

		Correlations					
		P_Konflik 1	P_Konflik 2	P_Konflik 3	P_Konflik 4	P_Konflik 5	P_Konflik_TOT
P_Konflik1	Pearson Correlation	1	.553**	.402**	.575**	.568**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P_Konflik2	Pearson Correlation	.553**	1	.350**	.477**	.446**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P_Konflik3	Pearson Correlation	.402**	.350**	1	.342**	.556**	.668**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P_Konflik4	Pearson Correlation	.575**	.477**	.342**	1	.546**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
P_Konflik5	Pearson Correlation	.568**	.446**	.556**	.546**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
P_Konflik_TOT	Pearson Correlation	.830**	.741**	.668**	.780**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Sumber: Data Diolah (2022)

Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan cara menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dapat dipercaya.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penyelesaian Konflik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel SPSS, maka didapat bahwa nilai signifikan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,389 > 0,05. Maka sesuai dengan kriteria dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas,

maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga, asumsi atau syarat normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	101.836.576
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah (2022)

Untuk hasilnya didapatkan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,786. Ini menunjukkan bahwa besar persentase pengaruh variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap penyelesaian konflik sebesar 78,6% dan kemudian sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891a	.794	.786	103.894
a. Predictors: (Constant), XLTOT, XKTOT				
b. Dependent Variable: YTOT				

Sumber: Data Diolah (2022)

Pengujian selanjutnya adalah uji F, uji F ini dilakukan untuk menguji suatu kelayakan model regresi. Dalam mengambil keputusan pada uji F apabila signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan layak.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	204.417	2	102.209	94.690	.000b
	Residual	52.891	49	1.079		
	Total	257.308	51			
a. Dependent Variable: YTOT						
b. Predictors: (Constant), XLTOT, XKTOT						

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F di atas maka nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian konflik.

Selanjutnya Analisis regresi linier berganda ini digunakan agar dapat mengetahui pengaruh atau hubungan linier antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.579	2.012		-3.270	.002
	XKTOT	.716	.092	.577	7.800	.000
	XLTOT	.586	.095	.456	6.174	.000
a. Dependent Variable: YTOT						

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan dari hasil uji regresi linier berganda yang sudah dilakukan maka didapatkan bahwa masing-masing koefisien variabel memiliki hasil yang positif yang artinya variabel independen memberikan pengaruh terhadap penyelesaian konflik. Sehingga dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, H1 diterima sehingga komunikasi memberikan pengaruh terhadap penyelesaian konflik. H2 diterima sehingga kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian konflik. Dan H3 diterima sehingga secara simultan komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik.

KESIMPULAN

Komunikasi dan kepemimpinan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap penyelesaian konflik. Komunikasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap penyelesaian konflik, sehingga kemampuan komunikasi merupakan keterampilan interpersonal yang harus dimiliki oleh pemimpin pada suatu organisasi. Kemudian setelah melakukan pengujian maka dapat diketahui bahwa secara simultan antara variabel independen Komunikasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik. Berdasarkan analisis linear berganda didapat bahwa secara parsial variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan variabel kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang signifikan. Pada suatu organisasi konflik dapat terjadi ketika ada salah satu anggota mendapatkan beban pekerjaan yang berlebih atau terdapat anggota yang menerima terlalu banyak tanggung jawab, maka dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya komunikasi yang baik dan peran pemimpin agar ketika ada konflik pada organisasi, konflik tersebut dapat diselesaikan dengan bijak. Kemudian untuk

kedepannya organisasi kemahasiswaan harus bisa menciptakan komunikasi antar organisasi dengan pihak luar berjalan dengan kondusif. Pimpinan di organisasi kemahasiswaan lebih membantu lagi secara personal dalam menyelesaikan konflik. Pimpinan harus bisa lebih cepat lagi dalam menyelesaikan konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dina, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap penyelesaian Konflik Pada Organisasi Bem Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 1–6. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/925>
- Dwijayanti, A. (2018). Upaya Komunikasi Dalam Penyelesaian Konflik di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 64–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.38204/atrabis.v4i2.452>
- Fenansa, S. R., & Nurhadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Asertif Pimpinan terhadap Konflik Peran di CV. Soledad and The Sisters Company Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2), 42–55.
- Heryanto. (2017). Peranan Pemimpin Dalam Pengendalian Konflik Kerja di Desa Kujangsari Kecamatan Langensari Kota Banjar Heryanto Abstrak. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 2(4), 283–291.
- Ismail, I. N., & Razak, M. R. R. (2020). Peranan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Penyelesaian Konflik Sengketa Tanah Di Desa Cemba Kecamatan Enrekang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 57–63. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.227>
- Maçães, M. A. R., & Román-Portas, M. (2022). The effects of organizational communication, leadership, and employee commitment in organizational change in the hospitality sector. *Communication and Society*, 35(2), 89–106. <https://doi.org/10.15581/003.35.2.89-106>
- Mustomi, D., & Puspasari, A. (2018). *Manajemen* (2nd ed.). LPPM STIE Muhammadiyah Bandung.
- Ramadhini, C., & Manafe, L. A. (2022). The Leader Effective Communication in Solving Employee Conflict; REACH Analysis. *International Journal of Economics Development Research*, 3(2), 172–188.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business* (Third Edit).
- Steenkamp, I., & Mahdi Ziaei, S. (2021). *Critically assess the role of leaders in conflict resolution and problem solving*. https://www.academia.edu/50807776/Critically_assess_the_role_of_leaders_in_conflict_resolution_and_problem_solving
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sulistiyono, A. P., Prasetyo, T. B., Sianturi, D., Strategi, P., Darat, P., Strategi, F., & Universitas, P. (2018). Pengaruh komunikasi sosial dan deteksi dini terhadap konflik sosial di wilayah kodim 0609/kab. bandung effect of social communication and early detection on social conflict in kodim area 0609 / kab. bandung. *Jurnal Strategi Pertahanan Darat*, 4(2), 19–34.
- Utomo, W. (2019). Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera. *Program Manajemen*, 7(2).
- Widyastuti, T. (2017). Pengaruh Komunikasi Asertif terhadap Pengelolaan Konflik. *Widya Cipta*, 1(1), 1–7.