

Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

¹Fajar Rakasiwi
Universitas Terbuka Majene
Majene, Indonesia

rakasiwifajar@ecampus.ut.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 09/10/2024

Diterima : 15/10/2024

Dipublikasi : 22/10/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan terkait tiga variabel utama, yaitu konflik kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara konflik kerja dan kinerja. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, memperkuat peran penting komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, konflik kerja dan komunikasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, yang ditunjukkan oleh hasil uji regresi yang mendukung hipotesis penelitian. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan konflik kerja yang baik serta peningkatan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen konflik dan komunikasi yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, yang pada akhirnya akan membantu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: Kantor Pertanahan, Konflik Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai, Regresi

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pada era reformasi sekarang ini mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Masalah Sumber Daya Manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu lembaga pertanahan untuk bertahan. Sumber Daya Manusia di dalam organisasi erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh serta perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai

penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. (Eri Susan, 2019)

Badan pertanahan nasional (disingkat BPN) adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas perundang-undangan Badan pertanahan nasional dahulu dikenal dengan sebutan kantor agrari. Setiap pegawai yang bekerja tidak ingin adanya konflik dalam suatu pekerjaan, baik dalam lingkungan tempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Untuk menghindari konflik kerja, kita membutuhkan komunikasi yang jelas untuk tercapainya tujuan yang sama dan membantu pegawai dan organisasi dalam meraih kesuksesan. Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Dengan demikian, semakin baik cara menghindari konflik kerja dan penerapan komunikasi dan kinerja di kantor pertanahan musi rawas akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. (Ginting et al., 2019)

Konflik kerja menurut Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. (Susilo & Wahyudin, 2020) Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari, menyatakan bahwa guna mengatasi konflik kerja, antara lain : (i) Meminta bantuan kepada hrd untuk membantu menyelesaikan konflik, (ii) Mengalah, karena dengan mengalah kita dapat mencegah konflik menjadi lebih Panjang, (iii) Bersikap tenang dan menunggu waktu yang tepat untuk membicarakan konflik yang terjadi. (Syahrin, 2021)

Komunikasi merupakan suatu hal yang paling penting dan merupakan aspek yang paling kompleks dalam hubungan kehidupan manusia. Kehidupan kita sehari-hari sangat kuat dipengaruhi oleh komunikasi kita dengan orang lain maupun pesan-pesan yang kita terima dari orang lain yang bahkan tidak kita kenal baik yang sudah hidup maupun yang sudah mati, dan juga komunikator yang dekat maupun yang jauh jaraknya. Karena itu, komunikasi sangat vital untuk kehidupan kita, maka sudah sepatutnya komunikasi mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat dominan dalam kehidupan sehari-hari, namun tidaklah mudah memberikan definisi yang dapat diterima semua pihak. Indikasi bahwa manusia adalah makhluk sosial yaitu adanya interaksi manusia dengan manusia lainnya hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap individu memerlukan bantuan dari orang lain di sekelilingnya. Dari lahir sampai mati seseorang cenderung memerlukan bantuan dari orang lain entah itu kepada keluarga, saudara, maupun teman-temannya. Attaymini dalam (Syaroh & Lubis, 2020)

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai konflik kerja, masih kurang koordinasi sesama pegawai dan masih saling menyalahkan dalam hal pekerjaan, dari segi komunikasi, masih ada beberapa pegawai yang kurang komunikasi dengan baik dalam memberikan informasi, juga ada beberapa pegawai yang belum mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengetahui informasi yang ada dan pimpinan selalu memberikan informasi yang berubah-ubah sehingga sering terjadi kesalah pahaman dalam menerima pesan.

Dalam kinerja pegawai, terdapat dua permasalahan, pertama adalah hasil kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan belum membantu pencapaian sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dan kedua masih perlunya peningkatan kinerja pegawai.

II. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan, peneliti menelaah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan mutakhir. Penelitian pertama dilakukan oleh (Tanadi et al., 2020) dalam jurnal berjudul *Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan*. Penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas serta pencapaian visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa komunikasi dan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana komunikasi menjadi variabel yang paling dominan.

Penelitian kedua oleh (Radiana & Putra, 2022) berjudul *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh* bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 52 pegawai, dan teknik pengumpulan data menggunakan sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0.809, yang menunjukkan hubungan tinggi antara konflik kerja dan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 0.654 menunjukkan bahwa 65.4% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam konflik kerja. Dengan nilai t-hitung sebesar 5.024 yang lebih besar dari t-tabel (2.006), hipotesis bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Lumintang et al., 2023) yang berjudul *Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, dengan populasi sebanyak 130 pegawai dan sampel sebanyak 57 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian-penelitian ini memberikan landasan penting bagi penelitian yang sedang dilakukan, khususnya dalam memahami hubungan antara faktor-faktor seperti konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

III. METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang beralamat Jl. lintas Sumatera Km 12, Muara Beliti, Desa Muara Beliti Baru, Musi Rawas, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan 31661. Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, yang berjumlah 31 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini juga terdiri dari 31 pegawai di kantor tersebut.

Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, kuesioner, atau diskusi kelompok. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari catatan, buku, laporan publikasi, artikel, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang terkait dengan konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden, di mana responden mengisi pertanyaan tertulis dan mengembalikannya kepada peneliti. Teknik dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari

sumber tertulis, seperti referensi ilmiah, foto, struktur organisasi, serta dokumen terkait lainnya yang relevan dengan penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa data yang diperoleh berdasarkan penelitian dengan menggunakan kuisisioner penelitian, teknik pengujian instrument penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, dan teknik statistik dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t sedangkan secara simultan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

Dalam penelitian ini kuisisioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban berupa pernyataan. Instrumen penelitian ini menggunakan 30 item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Keterangan Variabel | Indikator | Jumlah Pertanyaan |
|--------------|----------------|---------------------|--|----------------------------|
| 1 | X ₁ | Konflik Kerja | 1. Tujuan 2. Ego Manusia 3. Kebutuhan Material dan Non material 4. Perbedaan pendapat 5. Perasaan Sensitif 6. Salah paham | 3 3 3 3 3 3 |
| 2 | X ₂ | Komunikasi | 1. Keterbukaan (<i>openness</i>) 2. Empati (<i>empathy</i>) 3. dukungan (<i>support</i>) 4. Rasa positif (<i>positiveness</i>) 5. Kesamaan (<i>equality</i>) | 3 3 3 3 3 |
| 3 | Y | Kinerja | 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif dan peluang | 3 3 3 3 3 3 |
| Total | | | | 51 |

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Konflik Kerja (X₁) 'semua item indikator tersebut berada di atas' dari nilai terkecil 0,463 terhadap r_{tabel} 0,444, hasil perhitungan uji validitas Komunikasi (X₂), 'semua item indikator tersebut berada di atas' dari nilai terkecil 0,490 terhadap r_{tabel} 0,444, hasil perhitungan uji validitas Kinerja (Y), 'semua item indikator tersebut berada di atas' dari nilai terkecil 0,503 terhadap r_{tabel} 0,444. dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel Konflik Kerja, Komunikasi dan Kinerja dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} > (CITC) r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil reabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil *analisis reability* menggunakan SPSS 22 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel. | Cronbach's Alpha. | R.tabel (a=0,05;n=20) | Keterangan |
|----------------------------------|-------------------|-----------------------|------------|
| Konflik kerja (X. ₁) | ,942 | ,444 | 'Reliabel' |
| Komunikasi (X. ₂) | ,941 | ,444 | 'Reliabel' |
| Kinerja (Y.) | ,953 | ,444 | 'Reliabel' |

Sumber: Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

Berikut ini perhitungan menggunakan tabel uji kolmo-gorov smnirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| 'One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test' | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | 'Konflik Kerja' | 'Komunikasi' | Kinerja |
| N. | | 31 | 31 | 31 |
| .Normal. Parameters ^{a,b} | .Mean. | 66.23 | 65,45 | 64,74 |
| | .Std. Deviation | 7,663 | 7,571 | 64,74 |
| 'Most Extreme Differences' | .Absolute. | ,134 | ,131 | ,156 |
| | .Positive. | ,094 | ,104 | ,131 |
| | .Negative. | -,134 | -,131 | -,156 |
| Test Statistic | | ,134 | ,131 | ,156 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,164 ^c | ,189 ^c | ,052 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi keseluruhan 0,189, 0,164 dan 0,52 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel Pengawasan (X₁) dengan Kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------|---------|------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja | Between | (Combined) | 1312,935 | 17 | 77,231 | 2,721 | ,037 |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---------------|--------------------------|----------|----|---------|--------|------|
| Pegawai * Konflik kerja | Groups | Linearity | 641,277 | 1 | 641,277 | 22,592 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 671,659 | 16 | 41,979 | 1,479 | ,241 |
| | Within Groups | | 369,000 | 13 | 28,385 | | |
| | Total | | 1681,935 | 30 | | | |

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar 0,241 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Konflik Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai * Komunikasi | Between Groups | (Combine d) | 1234,019 | 17 | 72,589 | 2,107 | ,089 |
| | | Linearity | 705,686 | 1 | 705,686 | 6,753 | ,001 |
| | | Deviation from Linearity | 528,334 | 16 | 33,021 | ,958 | ,539 |
| | Within Groups | | 447,917 | 13 | 34,455 | | |
| | Total | | 1681,935 | 30 | | | |

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di ketahui nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar 0,539 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Analisis Data
 Analisis Regresi Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana Konflik Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24,783 | 9,514 | | 2,605 | ,014 |
| | Konflik Kerja | ,603 | ,143 | ,617 | 4,227 | ,000 |

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai b = 0,603 sedangkan nilai constant (a) = 24,783 dari hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 24,783 + 0,603 \text{ konflik kerja}$$

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Bete | | |
| 1 (Constant) | 22,814 | 9,217 | | 2,475 | ,019 |
| Komunikasi | ,641 | ,140 | ,648 | 4,579 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,641$ sedangkan nilai constant (a) = 22,814 hasil output SPSS nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$\text{Kinerja pegawai} = 22,814 + 0,641 \text{ komunikasi}$$

Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Konflik Kerja (X_1)

| Model Summary | | | | |
|---------------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,617 | ,381 | ,360 | 5,990 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,617 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel konflik kerja (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Komunikasi (X_2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,648 ^a | ,420 | ,400 | 5,802 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,648 berada pada interval koefisien 0,000-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel komunikasi (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Uji T

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji T Konflik Kerja (X_1)

| Model | t | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 2,605 | ,014 |

| | | | |
|--|---------------|-------|------|
| | Konflik Kerja | 4,227 | ,000 |
|--|---------------|-------|------|

Sumber: Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,605 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,203. dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05 hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji T Komunikasi (X_2)

| | Model | t | Sig. |
|---|------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 2,475 | ,019 |
| | Komunikasi | 4,579 | ,000 |

Sumber: Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,475 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,203. dengan tingkat signifikan = 0,000 < (a) 0,05 hal ini menunjukkan H_a diterima dan secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Regresi Linear Berganda

Adapun rekapitulasi hasil analisis korelasi dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 13,351 | 9,706 | |
| | Konflik Kerja | ,352 | ,162 | ,360 |
| | Komunikasi | ,429 | ,164 | ,434 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Dari tabel dapat diketahui bahwa model persamaan regresi linear berganda dapat memperkirakan kinerja yang dipengaruhi oleh Konflik kerja dan Komunikasi adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,351 + 0,352 X_1 + 0,429 X_2$$

Uji Koefisien Determinasi

Adapun rekapitulasi hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,710 ^a | ,503 | ,468 | 5,462 |

a. Predictors: (Constant), 'Motivasi, Pengawasan'

Sumber : 'Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat di simpulkan berdasarkan nilai determinasi $R = 0,710$ memperlihatkan pengaruh yang kuat antara konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*R square*) 0,503 (5,03%) artinya konflik kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 5,03\% = 94,97\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, disiplin dan segalanya.

Uji F

Tabel 14. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|------------------|------|------------------|--------|------|
| | Model | 'Sum of Squares' | 'df' | 'Mean Squar e | F | Sig. |
| 1 | Regression | 846,728 | 2 | 423,364 | 14,193 | ,000 |
| | Residual | 835,207 | 28 | 29,829 | | |
| | Total | 1681,935 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant Komunikasi, Konflik Kerja)

Sumber : Data Primer di olah SPSS Versi 22 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas,' dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah' $5,978 > F_{tabel} = 3,33$ dan tingkat kemaknaan secara silmutan sig-nifikannya adalah $0,000 < (a) = 0,05$, $F(k, n - k) = F(2:29) = 3,33$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama (H_1) dari analisis Konflik Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten musirawas.

Maka perbandingan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Giovanni, 2015) di peroleh t hitung lebih besar dari pada t tabel untuk variabel konflik peran (X_1) yaitu $2.017 \geq 1.666$ dan nilai signifikansi 0.048, variabel konflik kerja (X_2) yaitu $2.049 \geq 1.666$ dan nilai signifikansi 0.444, variabel stress kerja (X_3) yaitu $3.970 \geq 1.666$ dan nilai signifikansi 0.000. Jadi variabel konflik peran, konflik kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H_2) dari analisis Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Musirawas.

Maka perbandingan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mandagie, 2016) Variabel X_1 (Lingkungan Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,004 ($< 5\%$ atau $< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti. Variabel X_2 (Komunikasi) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,006 ($< 5\%$ atau $< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 3 yaitu Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti. Variabel X_3 (Stres Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,005 ($< 5\%$ atau $< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 4 yaitu Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti. Variabel X_3 (Stres Kerja) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (0,681) dibandingkan dengan variabel X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,358 dan X_2 (Komunikasi) sebesar 0,332.

Hipotesis ketiga (H3) dari analisis X_1 dan X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi 0,038 dan $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Musirawas.

Berdasarkan nilai determinasi $R = 0,710$ memperlihatkan pengaruh yang kuat antara konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*R square*) 0,503 (5,03%) artinya konflik kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 5,03\% = 94,97\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, disiplin dan segalanya.

Fhitung yang diperoleh adalah $14,193 > F_{tabel} = 3,33$ dan tingkat kemaknaan secara silmutan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $F(k, n - k) = F(2:29) = 3,33$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu konflik kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil baik secara partial ataupun simultan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H_1) dari analisis diatas X_1 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten musirawas. Dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,603$ sedangkan nilai constant (a) = 24,783 dari hasil *output* SPSS nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_1$ Kinerja pegawai = $24,783 + 0,603$ konflik kerja.
2. Hipotesis kedua (H_2) dari analisis diatas X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten musirawas. Dapat diketahui hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b = 0,641$ sedangkan nilai constant (a) = 22,814 hasil *output* SPSS nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX_2$ Kinerja pegawai = $22,814 + 0,641$ komunikasi.
3. Hipotesis ketiga (H3) dari analisis diatas X_1 dan X_2 terhadap Y , diperoleh nilai signifikansi 0,038 dan $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten musirawas. Dapat diketahui bahwa model persamaan regresi linear berganda dapat memperkirakan kinerja yang dipengaruhi oleh Kualitas Pelayanan dan Motivasi adalah:
 $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$ $Y = 13,351 + 0,352 X_1 + 0,429 X_2$

VI. REFERENSI

- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Lumintang, C. A. V., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

Dan Akuntansi, 11(1), 127–137. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45731>

Radiana, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>

Syahrian, J. S. (2021). Pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap stres kerja. *E Jurnal Manajemen TSM*, 1(3), 79–88.

Syaroh, M., & Lubis, I. (2020). Komunikasi Antarpribadi Guru Dan Siswa Dalam Mencegah Kenakalan Remaja. *Jurnal Network Media*, Vol: 3 No.(1), 95–101.

Tanadi, C., Mila Asmawiani Okta, & Syawaluddin. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pt. Surya Tara Jaya Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2), 36–47.