
PENGARUH KONFLIK KERJA DAN KUALITAS KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI MALUKU

Oleh

Harvey Hiariy¹, Muhamad R. Serang², Merri Pelupesy³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

Email: ¹harveyhiariy@gmail.com, ²mserang71@gmail.com,

³merrypelupesy77@gmail.com

Article History:

Received: 21-09-2023

Revised: 30-09-2023

Accepted: 24-10-2023

Keywords:

Pengaruh Konflik Kerja,
Kualitas Komunikasi,
Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Dan Kualitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Konflik Kerja Dan Kualitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Maluku. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 64 orang. Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis jalur menggunakan SPSS Statistica 20.0 diperoleh hasil perhitungan uji t diperoleh thitung X1 sebesar -2.530, thitung X2 sebesar 6.540 dan ttabel sebesar 4770 jadi, dengan demikian baik secara simultan maupun secara parsial variabel pengaruh konflik kerja dan kualitas komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku. Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu Pimpinan Dinas Kehutanan Provinsi Maluku untuk membuat kebijakan organisasi yang bisa mengurangi terjadinya konflik kerja dan meningkatkan kualitas komunikasi yang baik sehingga diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Profesionalisme pegawai sering kali di

kumandangkan oleh berbagai kalangan yang menghendaki bahwa setiap pegawai negeri sipil harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan pelayanan masyarakat dengan cepat, berkualitas dan tidak diskriminatif.

Menurut Hasibuan (2000:10) sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pelaksanaan suatu kegiatan didalam organisasi yang keberadaannya tidak mungkin dapat dipungkiri dan harus ada dalam rangka mencapai tujuan. Pada hakekatnya suatu instansi pemerintahan dijalankan dan dikendalikan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam suatu instansi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Dalam upaya memberdayakan pengembangan karyawan, pihak manajemen selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk menghasilkan kinerja terbaik adalah harapan bagi semua organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama dari suatu organisasi yang memiliki peran yang strategis, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana aktivitas organisasi. Untuk meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan adanya suasana yang baik dalam lingkungan kerja pegawai itu sendiri (Paseki, 2013).

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh konflik kerja dan kualitas komunikasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kehutanan provinsi Maluku secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Responden Penelitian Perbedaan

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 64 lembar dan kembali semuanya. Kuisisioner penelitian berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	%
1	Laki-laki	46	72
2	Perempuan	18	28
Jumlah		64	100

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin yang terdiri atas 64 responden. Responden yang berjenis kelamin laki-lai berjumlah 46 repsonden atau 72% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 responden atau 28%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	%
1	20-35 tahun	26	41
2	36-50 tahun	29	45
3	> 50 tahun	9	14
Jumlah		64	100

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari umur yang terdiri atas 64 responden. Responden yang berada dalam rentng usia 20 – 35 tahun yakni sebanyak 26 responden atau 41%, sedangkan yang berada dalam rentang usia 36 – 50 tahun sebanyak 29 responden atau 45%, dan responden berada dalam rentang usia > 50 tahun sebanyak 9 responden atau 14%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	%
1	SMA	35	55
2	D3	1	2
3	S1	24	37
4	S2	4	6
Jumlah		64	100

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah SMA dengan jumlah 35 orang atau 55%, sedangkan untuk tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 2%. Untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau 37% dan S2 sebanyak 4 orang atau 6%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa potensi dan sumber daya yang masih sedikit untuk menunjang pengembangan kearah pelaksanaan pekerjaan yang teknis dan konseptual.

2. Analisis Indeks Jawaban Responden

a. Analisis Indeks Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja(X1)

Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Konflik kerja merupakan sebuah situasi dimana

dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Semakin tinggi konflik kerja yang terjadi maka akan menurunkan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan pernyataan mengenai konflik kerja yang terdiri dari 4 item.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Konflik Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden												Mean
	1		2		3		4		5		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	26	40,6	36	56,3	2	3,1	0	0	0	0	64	100	1,6
X1.2	27	42,2	34	53,1	3	4,7	0	0	0	0	64	100	1,6
X1.3	28	43,8	33	51,6	3	4,7	0	0	0	0	64	100	1,6
X1.4	25	39,1	37	57,8	2	3,1	0	0	0	0	64	100	1,6
Mean Variabel Konflik Kerja (X1)													6,50

Sumber : Data Primer data diolah, (2023)

Tabel 4.4 menyajikan data jawaban responden yang dapat dijustifikasi sebagai persepsi responden tentang konflik kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku. Nilai rata-rata jawaban responden pada indikator konflik kerjai para pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Maluku.

(X1.1) Nilai mean sebesar 1,6, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (40.6%), tidak setuju 36 orang (56,3%), 2 orang (3.1%) menjawab netral, setuju tidak ada (0%) dan sangat setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan tidak setuju.

(X1.2) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 1.6, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju 27 orang (42,2%), tidak setuju 34 orang (53,1%), 3 orang (4,7%) netral, setuju tidak ada (0%) dan sangat setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan tidak setuju.

(X1.3) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 1,6, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden menjawab sangat tidak setuju 28 orang (43,8%), tidak setuju 33 orang (51,6%), 3 orang (4,7%) netral, setuju tidak ada (0%) dan sangat setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan tidak setuju.

(X1.4) Nilai rata-rata jawaban, sebesar 1,6, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju 25 orang (39,1%), tidak setuju 37 orang (57,8%), 2 orang (3,1%) netral, setuju tidak ada (0%), dan sangat setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan tidak setuju.

b. Analisis Indeks Jawaban Responden Variabel Kualitas Komunikasi (X2)

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dihindari, begitu halnya didalam instansi. Untuk memenuhi kebutuhan para pegawai, instansi yang mempunyai fungsi manajemen harus mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis diantara instansi dan pegawai.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai adalah dengan cara menjalin komunikasi dan hubungan yang baik (good relationship) antara setiap individu yang ada dalam organisasi.

Semakin tinggi konflik kerja yang terjadi maka akan menurunkan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan pernyataan mengenai konflik kerja yang terdiri dari 4 item.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Kualitas Komunikasi

Indikator	Skor Jawaban Responden												Mean
	5		4		3		2		1		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	28	43,8	36	56,3	0	0	0	0	0	0	64	100	4,4
X2.2	21	32,8	43	67,2	0	0	0	0	0	0	64	100	4,3
Mean Variabelkualitas Komunikasi (X2)													8,76

Sumber : Data Primer data diolah, (2023)

Tabel 4.5 menyajikan data jawaban responden yang dapat dijustifikasi sebagai persepsi responden tentang kualitas komunikasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku. Nilai rata-rata jawaban responden pada indikator konflik kerjai para pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Maluku.

(X2.1) Nilai mean sebesar 4,4, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (43.8%), setuju 36 orang (56,3%), netral tidak ada (%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

(X2.2) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 4,3, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (32.8%), setuju 43 orang (67,2%), netral tidak ada (%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

c. Analisis Indeks Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian diperoleh informasi yang merupakan gambaran persepsi responden tentang kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Maluku, data Tabel 4.6 berikut ini menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item 5 pernyataan yang merupakan indikator variabel kinerja karyawan:

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden												Mean
	5		4		3		2		1		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	20	31,3	43	67,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100	4,2
Y.2	21	32,8	41	64,1	2	3,1	0	0	0	0	64	100	4,2
Y.3	23	35,9	40	62,5	1	1,6	0	0	0	0	64	100	4,3
Y.4	25	39,1	39	60,9	0	0	0	0	0	0	64	100	4,3
Y.5	19	29,7	43	67,2	2	3,1	0	0	0	0	64	100	4,2
Mean Variabelkinerja pegawai (Y)													21,59

Sumber : Data Primer data diolah, (2023)

Tabel 4.6 menyajikan data jawaban responden yang dapat dijustifikasi sebagai persepsi responden tentang kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku. Nilai rata-rata jawaban responden pada indikator kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Maluku.

(Y.1) Nilai mean sebesar 4,2, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (31,3%), setuju 43 orang (67,2%), netral 1 orang (1,6%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

(Y.2) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 4,2, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (32,8%), setuju 41 orang (64,1%), netral 2 orang (3,1%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

(Y.3) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 4,3, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (35,9%), setuju 40 orang (62,5%), netral 1 orang (1,6%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

(Y.4) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 4,3, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (39,1%), setuju 39 orang (60,9%), netral tidak ada (0%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

(Y.5) Nilai rata-rata jawaban responden, sebesar 4,2, dimana item tersebut ditemukan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (29,7%), setuju 43 orang (67,2%), netral 2 orang (13,1%), tidak setuju tidak ada (0%) dan sangat tidak setuju tidak ada (0%). Nilai ini menggambarkan bahwa persepsi responden secara umum menyatakan setuju.

1. Uji Instrument penelitian

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, dilakukan uji coba. Uji validitas instrumen digunakan tehnik uji validitas internal yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Di dalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 45 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 20. signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk rhitung tiap butir dapat dilihat pada tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item - Total Correlation*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 3$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 45 dan besarnya df dapat dihitung $45 - 2 = 43$ dengan $df = 43$ dan $alpha$ 0,05 didapat r tabel = 0,3496 Jika rhitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2007:45).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku secara parsial ini di buktikan dengan Variabel konflik kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien sebesar -0,250. Hasil pengujian, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku hal ini di buktikan dari hasil Uji Hipotesis bahwa Kualitas Komunikasi (X2) memiliki nilai nilai signifikansi 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien sebesar 1,381. Dengan demikian hasil pengujian, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kualitas komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Maluku.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut, adalah:

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka diharapkan bagi Pimpinan Dinas Kehutanan Provinsi Maluku untuk membuat kebijakan organisasi yang bisa mengurangi terjadinya konflik kerja dan meningkatkan kualitas komunikasi yang baik sehingga diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain konflik kerja dan kualitas komunikasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kemampuan kerja, , komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hani Handoko. 1993. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Hasibuan, Melayu, SP., 1997, Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- [3] Hasibuan, Melayu, SP., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- [4] Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2000 , Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber

- Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Sondang Siagian P,2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Simamora, Bilson.2003. Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [9] Timpe, A. Dale,2000, Kinerja, PT Elex Media Komputindo, Jakarta. Wahjosumidjo,1987, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [10] Thoha, Miftah,1994, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [11] Timpe, A. Dale,2000, Kinerja, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [12] Winardi, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- [13] Thoha, Miftah,1994, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [14] Timpe, A. Dale,2000, Kinerja, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.