

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**I Putu Antonius Hadi Wibowo¹
Made Yuniari²**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: Antoniushadiw@yahoo.com / telp: +6285738781943
Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Komunikasi, konflik dan disiplin kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, hal inilah yang dicari dalam penelitian ini serta variabel yang paling dominan untuk diketahui pada Kantor Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah III Denpasar. Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Komunikasi, konflik dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah hasil analisis yang ditunjukkan dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel komunikasi karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

Kata kunci: komunikasi, konflik, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Communication, conflict and discipline influential work either simultaneously or partially on employee performance, this is what is sought in this study as well as the most dominant variables to know the Great Hall of the Office of Meteorology and Geophysics Agency Region III Denpasar. Multiple linear regression analysis is a technique used in this study. Communication, conflict and discipline work simultaneously and partially significant effect on employee performance is the result of analysis is shown in this study. The most dominant variables affect the performance of employees is based on the calculation of the variable communications for Beta Coefficients Standardized analysis has the greatest value.

Keywords: communication, conflict, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi atau instansi pemerintahan sumber daya manusia adalah aset utama didalam setiap berjalannya kegiatan instansi. Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan.

BMKG Wilayah III Denpasar adalah salah satu Balai Besar dari Lima Balai Besar Wilayah yang dibawah oleh BMKG berlokasi di jalan raya Tuban - Badung. Sebagai instansi pemerintahan BMKG Wilayah III Denpasar ingin selalu menciptakan pelayanan terhadap masyarakat dengan kinerja yang baik. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja haruslah memiliki komunikasi dan kedisiplinan agar dapat terciptanya kinerja yang tinggi didalam suatu instansi.

Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi, dan disiplin kerja dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pegawai dan dapat diterima oleh semua pegawai di dalam suatu instansi pemerintahan (Hidayah, 2011).

Komunikasi juga sangat diperlukan bagi para pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan dan aktivitasnya. Dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara pegawai dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja dari pegawai pada instansi-instansi pemerintahan (Handoko, 2009).

Sering kali konflik juga dapat terjadi didalam suatu instansi pemerintahan, dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi didalam suatu instansi. Konflik tidak selalu mempunyai efek negatif, melainkan dapat mempunyai efek positif karena jika terjadi konflik pada suatu instansi pasti terdapat evaluasi dan dari evaluasi pasti terdapat solusi untuk berbenah dan belajar dari pengalaman sehingga dapat memperbaiki kinerja pada instansi tersebut menjadi lebih baik dan disiplin (Dwiningsih, 2007).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap ketaatan dari dalam diri pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada setiap instansi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan instansi agar kinerja setiap pegawai tetap terjaga dengan baik (Hasibuan, 2007).

Mengingat kinerja adalah merupakan tolak ukur yang paling utama didalam menjalankan instansi pemerintahan maka kinerja yang baik seharusnya diberikan saat melakukan pelayanan-pelayanan kepada masyarakat sehingga para pegawai dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan kinerjanya yang baik (Laily, 2010) dan (Siregar, 2011). Masalah yang biasa kita lihat pada umumnya yaitu pelayanan yang kurang memuaskan karena rendahnya kinerja pegawai, hal ini merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi-instansi pemerintahan karena pengaruhnya yaitu berimbas pada kuantitas dan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Disinilah kinerja menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran, visi, tujuan serta

misi organisasi yang tertuang pada strategi perencanaan dalam organisasi. Proses pengukuran kinerja adalah kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa variabel yang menjadi acuannya dalam peningkatan kinerja menjadi lebih baik yaitu seperti didalam penelitian ini yang mengangkat komunikasi, konflik dan disiplin kerja.

Pokok permasalahan yang menjadi latar belakang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah komunikasi, konflik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah III Denpasar?
- 2) Apakah komunikasi, konflik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah III Denpasar?
- 3) Diantara variabel komunikasi, konflik dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah III Denpasar?

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu.

- 1) Komunikasi, konflik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan geofisika Wilayah III Denpasar.
- 2) Komunikasi, konflik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan geofisika Wilayah III Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif berbentuk asosiatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melihat hubungan dan pengaruh antar variabel pada populasi tertentu. BMKG Wilayah III Denpasar beralamatkan di Jl. Raya Tuban-Badung. Dalam penelitian ini responden berjumlah 100 orang. Hasil wawancara dalam penelitian ini menggunakan data primer, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarkan kepada responden serta data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam instansi, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

Metode sensus adalah metode yang digunakan dalam sampel penelitian ini. Untuk menjawab pengaruh variabel bebas (komunikasi, konflik dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6.

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komunikasi	0,407	0,095	0,331	4,282	0,000
Konflik	0,385	0,097	0,308	3,973	0,000
Disiplin Kerja	0,323	0,079	0,330	4,072	0,000
Constant	=	2,296			
R	=	0,871			
R Square	=	0,759			
Adjusted R Square	=	0,752			
F _{hitung}	=	100,811			
Sig. F _{hitung}	=	0,000			

Sumber: Data Diolah, 2012

Persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 2,296 + 0,407X_1 + 0,385X_2 + 0,323X_3$$

Hasil regresi dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel komunikasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,407, yang artinya jika komunikasi sudah terjalin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Variabel konflik (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,385, yang artinya jika konflik suatu saat terjadi terhadap pegawai kinerja pegawai akan meningkat pula.
- 3) Variabel disiplin kerja (X_3) yang juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,323, yang artinya jika pegawai sudah memiliki rasa yang disiplin maka kinerjanya akan meningkat.

3) Uji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 100,811$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,70$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, konflik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah III Denpasar. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,759, menunjukkan bahwa sebesar 75,9 persen variabel komunikasi, konflik, dan disiplin kerja yang mempengaruhi variasi kinerja pegawai pada BMKG Wilayah III Denpasar.

4) Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji hipotesis kedua dilakukan secara parsial yang menyatakan bahwa komunikasi, konflik, serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji menyatakan nilai t_{hitung} adalah 4,282 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,658. Kesimpulannya adalah, komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

(2) Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai

Hasil uji menyatakan nilai t_{hitung} adalah 3,973 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,658. Kesimpulannya adalah, konflik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

(3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji menyatakan nilai t_{hitung} adalah 4,072 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,658. Kesimpulannya adalah, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,331, variabel konflik (X_2) sebesar 0,308 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,330. Jadi dalam penelitian ini komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai bila dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Secara simultan komunikasi, konflik, dan disiplin kerja signifikan dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada Kantor BMKG Wilayah III Denpasar dengan kontribusi sebesar 75,9 persen sedangkan sisanya 24,1 persen dipengaruhi variabel lain di luar model.
- 2) Secara parsial komunikasi, konflik dan disiplin kerja positif dan signifikan dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada Kantor BMKG Wilayah III Denpasar.
- 3) Variabel komunikasi (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor BMKG Wilayah III Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

- 1) Komunikasi adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi seharusnya komunikasi yang sudah terjalin baik ini harus tetap dijaga dan dipertahankan dengan baik agar kinerja pegawai semakin mengalami peningkatan yang maksimal.
- 2) BMKG Wilayah III Denpasar sebaiknya melakukan program pendidikan dan pelatihan secara berkala agar pegawai memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga tidak menimbulkan konflik.
- 3) Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lagi dan alangkah baiknya jika ada sistem *reward and punishment* bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan baik dan buruk sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Dwiningsih. 2007. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Keperawatan Panti Kosala. *Jurnal Teknik Gelagar*. 1(18): h:33-41.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayah dan Kukuh. 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). Pusat Penelitian dan Pengembangan Ilmu Ekonomi. 18(31): h:1-14.
- Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nur Laily. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial Industri Pupuk di Indonesia. *Jurnal Logos*. 6(2): h: 208-222.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, Edy. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 10(16): h:81-93.
- Suyana Utama, Made. 2007. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia)*. Denpasar : Keraras Emas.