ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i2.5487

PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN PADANG

The Influence of Work Conflict, Communication, and Work Environment on Employee Performance at the Religious Training Center (Balai Diklat Keagamaan) Padang

Dewi Rahmadanirwati & Suci Permata Ikma
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang
dewirahmadanirwati9@gmail.com; permataikmasucy@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 24, 2025	Apr 8, 2025	Apr 20, 2025	Apr 25, 2025

Abstract

This research aims to analyze the influence of work conflict, communication and work environment on employee performance at the Padang Religious Education and Training Center. The research method uses a quantitative approach. The source of data obtained is primary data. The population in this study were employees at the Padang Religious Education and Training Center. The sampling technique used was total sampling. The sample in this study was 63 people. The data collection technique uses a questionnaire which is announced to respondents to answer. Data processing and analysis assistance techniques use the SPSS version 2025 program. The first stage is data quality testing, namely validity and reliability tests, TCR tests. Then data analysis techniques were carried out using classical assumption tests, multiple regression analysis tests and hypotheses. The research results show that work conflict

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

(X1) has a negative but not significant effect on employee performance. Communication (X2) has no significant effect on employee performance. On the other hand, the work environment (X3) has a positive and significant influence on employee performance. The implications of this research are the need for agencies to improve the quality of the work environment and improve communication and conflict management strategies to optimize employee performance.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang diperoleh adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk dijawab. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Tahapan yang dilakukan pertama uji kualitas data yaitu *uji validitas* dan *uji* reliabilitas, uji TCR. Kemudian dilakukan teknik analisis data dengan uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja(X1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja(X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini perlunnya instansi meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta perbaikan strategi komunikasi dan manajemen konflik untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi. karena tanpa pegawai organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan instansi. Pencapaian tujuan instansi tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar karena manusia merupakan penggerak dan mengelola unsur pelayanan untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu instansi pemerintah perlu memperhitungkan potensi sumber daya manusia, baik di tingkat manajemen maupun pegawai, ke dalam struktur tugas dan pengawasan yang menentukan tercapainya tujuan instansi. Tidak diragukan lagi, keberhasilan suatu instansi dapat dikaitkan dengan upaya yang dilakukan oleh pegawainya. Pegawai pemerintah adalah

aset berharga, dan mereka harus dirawat, dibina, dan dipimpin dengan baik agar pemerintah dapat melatih pegawai yang berkualitas (Ramadhanty et al., 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara lawful, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan ethical dan etika. Kinerja pegawai sangat penting untuk kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja pegawai baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut juga dapat tercapai dengan baik (Marisya, 2022).

Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan yang diharapkan dari setiap instansi, jika adanya performa kinerja yang baik maka akan tercipta hubungan yang baik, harmonis dan juga dapat memberikan suasana kerja yang baik serta menyenangkan. Sehingga pegawai akan selalu berusaha mewujudkan tujuan suatu instansi, dan juga dapat membantu suatu instansi untuk mencapai visi dan misi serta mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Konflik sering muncul di kantor pemerintah atau perusahaan, bahkan dalam hitungan menit. Salah satu penyebab konflik ialah perselisihan serta peran pekerjaan yang tidak jelas dan perbedaan pendapat. Seperti yang sering terjadi ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan atau peraturan baru tetapi tidak berkaitan dengan masalah yang dihadapi, masyarakat akan memberikan komentar, baik melalui media sosial maupun secara langsung dengan melakukan protes. (Ramadhanty et al., 2024).

Konflik kerja merupakan kehidupan sosial yang sering terjadi dalam berbagai keadaan akibat dari pada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Konflik kerja juga didefenisikan ketidak setujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama -sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Marsal et al., 2023). Selain dari konflik komunikasi juga berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

Penurunan kinerja pegawai biasanya juga disebabkan oleh komunikasi yang kurang lancar dan menimbulkan konflik sesama pegawai atau rekan kerja lainnya, sehingga tidak mampu diselesaikan oleh pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif agar dapat menjalankan tugasnya dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Selanjutnya, untuk mendorong tercapainya informasi tujuan

perusahaan, manajer dan bawahan harus berkomunikasi dengan cepat dan transparan. Hal ini dikarenakan pemangku kepentingan dalam perusahaan sangat membutuhkan hal-hal yang berkaitan dengan bisnis atau pekerjaannya. (Juliarso, 2020)

Kinerja pegawai menganut prinsip bahwa pegawai harus mampu menciptakan komunikasi yang baik, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dengan benar, bertanggung jawab, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mampu berkomitmen dengan organisasi dan diri sendiri guna mencapai tujuan yang dimiliki organisasi. Seperti halnya balai diklat keagaman padang ini sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang keagamaan, kantor Balai Diklat Keagamaan Padang haruslah memiliki kinerja yang baik.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide, perhatian dan perasaan. Dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya dan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan kerjasama tim (Pratiwi et al., 2023).

Pegawai juga dapat merasa lebih puas dalam pekerjaannya bila berada dalam lingkungan yang menyenangkan dan nyaman. Sedangkan penciptaan dan perolehan kepuasan kerja bergantung pada peningkatan ideal faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika pekerja merasa nyaman dalam pekerjaannya, mereka semua akan mengambil inisiatif untuk memberikan pekerjaan terbaiknya. Lingkungan kerja yang baik memadai di balai diklat keagamaan padang bisa membantu kinerja pegawai meningkat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh atasannya. Dimana Hal ini menguatkan instruksi yang diberikan oleh Kembuan (2021) yang menyatakan bahwa keberadaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Firman Fadilah & Al Banin, 2022).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat pentingi ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Priambodo & Waras, 2024).

Seberapa baik pegawai melakukan tugasnya secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja. Pengusaha dapat berdampak pada semangat kerja pegawai dengan menekankan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan atau dengan menciptakan kondisi yang mendorong

orang untuk bekerja. Mengenal tempat kerja berarti menyadari semua potensi masalah yang dapat dihadapi pekerja, Meskipun suasana tempat kerja sangat penting dan dapat memengaruhi kinerja pegawai, banyak perusahaan saat ini kurang memperhatikannya (Rizqi Ananda, 2023).

Fenomena utama yang terjadi pada Balai Diklat Keagamaan Padang ialah kualitas kerja yang dapat dilihat dari pegawai belum memahami secara mendalam standar operasional prosedur terkait pelaksanaan diklat, akibatnya proses diklat menjadi kurang efisien dan terdapat kesalahan administrasi . Beberapa fasilitas seperti komputer atau ruang kelas pelatihan kurang memadai untuk mendukung kegiatan diklat yang menghambat produktivitas pegawai dalam mempersiapkan materi dan pelaksanaan diklat. Kurangnya koordinasi antara pegawai administrasi dalam menyusun jadwal atau menyiapkan pelatihan yang mengakibatkan kekacauan pada pelaksanaan diklat serta beban kerja yang tidak seimbang kerap mempengaruhi fokus pegawai yang pada akhirnya berimbas pada penurunan kualitas kerja. Selain itu pegawai juga kurang termotivasi karena sistem penghargaan atau pengakuan kinerja tidak berjalan optimal yang menyebabkan kualitas kerja pegawai menjadi menurun.

Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh konflik keja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan alah penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menilai sebagaimana pengaruh konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada balai diklat keagamaan padang. Populasi penelitian ini sebanyak 63 orang dan sampel 63 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu Total Sampling. Untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data primer yaitu data atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti peneliti dan data sekunder melalui artikel dan artikel pendahuluan. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsiuntuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu terhadap fenomena sosial. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, TCR. Sedangkan, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (Sugiyono, 2017).

HASIL

Statistik Deskriptif

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Balai Diklat Keagamaan Padang. Berdasarkan data dari 63 responden dalam penelitian ini diperoleh karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia responden dan pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	33	52,38%
2	Perempuan	30	47,62%
	Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025).

Dari tabel.1 disimpulkan bahwa responden jenis kelamin laki laki 33 orang (52,38%) dan responden jenis kelamin perempuan 30 orang (47,62%).

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20 – 30	6	9,52%
2	31 – 40	26	41,27%
3	41 – 50	23	36,51%
4	>50	8	12,70%
	Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025).

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sampel terdiri dari 6 orang (9,52%) yang berusia antara 20 dan 30 tahun, 26 orang (41,27%) yang berusia 31 dan 40 tahun, 24 orang (36,51%) yang berusia 42 dan 50, dan 8 orang (12,70%) yang berusia diatas 50 tahun. Data menunjukkan bahwa kelompok usia yang paling banyak ditemui adalah umur 31 dan 40 tahun, dengan 41,27% angkatan kerja yang bekerja.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SLTA/Sederajat	1	1,59%
2	DIII/ Sarjana Muda	3	4,76%
3	Sastra I (S1)	48	76,19%
4	Sastra II (S2)	11	17,46%
	Jumlah	63	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di balai diklat keagamaan padang memiliki Pendidikan SLTA/Sederajat berjumlah 1orang (1,59%), pendidikan DIII (Diploma) berjumlah 3 orang (4,76%) ,pendidikan Strata 1(S1) berjumlah 48 orang (76,19%), dan Strata II(S2) 11 orang (17,46%). Mayoritas responden yang bekerja memiliki pendidikan Sastra I (S1), yaitu sebanyak 48 orang (76,19%).

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	1 – 5	10	15,87%
2	6 – 10	32	50,80%
3	11 – 15	8	12,70%
4	16 – 20	13	20,63%
	Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025).

Dari tabel.4 berdasarkan pada masa lama bekerja pegawai pada balai diklat keagamaan padang dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah pegawai yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 50,80%, kemudian 16-20 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 20,63% , 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 15,87%, dan 11-15 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 12,70%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengkuran yang menunjukkan apakah variabel yan diukur valid atau tidak. Uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan (Sugiyono, 2017).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics			
Pernyataan	**Corrected Item-Total Correlation**	**Standar Pengukuran**	**Keterangan**
Y1	0,653	0,300	Valid
Y2	0,584	0,300	Valid

Item-Total Statistics			
Pernyataan	**Corrected Item-Total Correlation**	**Standar Pengukuran**	**Keterangan**
Y3	0,553	0,300	Valid
Y4	0,541	0,300	Valid
Y5	0,451	0,300	Valid
Y6	0,365	0,300	Valid
Y7	0,524	0,300	Valid
Y8	0,507	0,300	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel.5 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item setiap variabel kinerja pegawai itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Item-Total Statistics			
Pernyataan	**Corrected Item-Total Correlation**	**Standar Pengukuran**	**Keterangan**
X1.1	0,771	0,300	Valid
X1.2	0,745	0,300	Valid
X1.3	0,845	0,300	Valid
X1.4	0,811	0,300	Valid
X1.5	0,815	0,300	Valid
X1.6	0,848	0,300	Valid
X1.7	0,834	0,300	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel.6 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh item setiap variabel kinerja pegawai itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item-Total Statistics			
Pernyataan	**Corrected Item-Total Correlation**	**Standar Pengukuran**	**Keterangan**
X2.1	0,547	0,300	Valid
X2.2	0,526	0,300	Valid
X2.3	0,647	0,300	Valid
X2.4	0,596	0,300	Valid
X2.5	0,578	0,300	Valid
X2.6	0,590	0,300	Valid
X2.7	0,562	0,300	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel.7 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh item setiap variabel kinerja pegawai itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics			
Pernyataan	**Corrected Item-Total Correlation**	**Standar Pengukuran**	**Keterangan**
X3.1	0,412	0,300	Valid
X3.2	0,511	0,300	Valid
X3.3	0,684	0,300	Valid
X3.4	0,602	0,300	Valid
X3.5	0,580	0,300	Valid
X3.6	0,647	0,300	Valid
X3.7	0,414	0,300	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel.8 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh item setiap variabel kinerja pegawai itu memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,300.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Item-Total Statistics

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Konflik Kerja (X1)	0,911	0.60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,666	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,609	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,625	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Hasil pengolahan data terlihat pada Tabel .9 terlihat nilai Cronbach's alpha terhadap kinerja pegawai, konflik kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja semuanya lebih tinggi dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen suatu model regresi berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp Sig (two-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,05).

Tabel 10. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.200	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp.Sig dari hasil pengolahan data. (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji VIF (*Variance Influction Factor*) dengan nilai standar VIF 10 atau *tolerance* (0,1). Untuk menguji adanya multikolinearitas maka dapt dilihat besarnya nilai VIF :

a) Jika nilai VIF <10 dan tolerance > 0.1, maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.

Jika nilai VIF >10 dan tolerance < 0,1 maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik Kerja (X1)	0.920	1.087	Tidak terdapat indikasi Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0.884	1.131	Tidak terdapat indikasi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.826	1.210	Tidak terdapat indikasi Multikolinearitas

Sumber: Data Olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel.11 uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai tollerance variabel konflik kerja, komunikasi dan lingkungan kerja lebih besar dari angka tollerance > 10, dan pada nilai variance in function (VIF) disini lebih kecil dari nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Jika nilai sign >0.05, maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sign <0.05, maka peneltian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,902	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi(X2)	0,984	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,646	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan tabel.12 uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig. setiap variabel independent diatas adalah lebih besar dari nilai Alpha (0,05).

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Konflik kerja 0,902>0.05, variabel komunikasi 0,984>0.05, variabel lingkungan kerja 0,646>0.05 maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebes) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	17.433
	Konflik Kerja (X1)	-0.080
	Komunikasi (X2)	0.119
	Lingkungan Kerja (X3)	0.455

Sumber: Data Olah SPSS 2025

Dari tabel.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 17,433**,** koefisiensi regresi Konflik Kerja sebesar -0,080 dan koefisiensi regresi variabel Komunikasi sebesar 0,119 serta koefisiensi regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,455.

Y = α + β1 X1 + β2 X2 + β3 X3

Y = 17,433 + -0,0805 X1 + 0,119 X2 + 0,455 X3

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar 17,433 menunjukkan bahwa kinerja pegawai diperkirakan akan tetap sebesar 17,433 satuan.
2. Nilai koefisien regresi konflik kerja (X1) sebesar -0,080 yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Konflik Kerja akan menyebabkan penurunan variabel dependen sebesar 0,080 satuan.

3. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X2) sebesar 0,119 yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas komunikasi akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,119 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,455. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,455 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelanggan, swiching barrier dan kepercayaan pelanggan terhadap costumer retention, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (a=0.005) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	A	Kesimpulan
Konflik Kerja (X1)	2.001	-1.419	0,161	0,05	H_1 ditolak
Komunikasi (X2)	2.001	0.864	0,391	0,05	H_2 ditolak
Lingkungan Kerja (X3)	2.001	3.054	0,003	0,05	H_3 diterima

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Tabel 14 uji parsial yang tersaji di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel independen lingkungan kerja lebih besar dari nilai t tabel yaitu 3,054 > 2,001, sedangkan variabel independent konflik kerja -1,419 < 2,001 dan variabel independent komunikasi 0,864 < 2,001.

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukan bahwa uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel Konflik Kerja (H1).

Variabel konflik kerja (X1) berpengaruh terhadap Balai Diklat Keagamaan Padang dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-1,419<2.001) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0,161<0.05) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak.**

Pengaruh variabel Komunikasi(H2)

Variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Balai Diklat Keagamaan Padang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (0,864>2,001) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.391<0.05) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima.**

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (H3)

Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Balai Diklat Keagamaan Padang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.054>2.001) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.003<0.05) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima.**

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

nilai t hitung sebesar -1,419 nilai t tabel sebesar 2,001 yang artinya t hitung < t tabel dan nilai signifikan 0,161 lebih besar dari nilai signifikan 0,05 maka H1 **ditolak.**

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Ramadhanty et al., 2024) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Lumintang et al., 2023) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian (Wenur et al., 2018) yang menunjukkan bahwa variabel konflik kerja secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

nilai t hitung sebesar 0,864 nilai t tabel sebesar 2,001 yang artinya t hitung < t tabel dengan tingkat signifikan 0,391 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 maka H1 **ditolak.**

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Kambey et al., 2021) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian (Rialmi et al., 2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Lumintang et al., 2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

nilai t hitung sebesar 3,054 nilai t tabel sebesar 2,001 yang artinya t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka H3 **diterima.**

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Yeni Setiani, 2023) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pt. Indomarco Prismatama Jakarta.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dari (Prasetyo et al., 2023) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPRI Sedar Ngancar.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian (Lumintang et al., 2023) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

KESIMPULAN

Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang, namun tidak berpengaru (t-hitung -1,419 < t-tabel 2,001), dengan signifikansi(0,161 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat konflik kerja, dampaknya terhadap penurunan kinerja pegawai tidak terbukti secara statistik.

Komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (t-hitung 0,864 < t-tabel 2,001), dengan signifikansi (0,391 > 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Balai Diklat Keagamaan Padang, faktor komunikasi bukan merupakan penentu utama kinerja pegawai, dan mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (t-hitung 3,054 > t-tabel 2,001), dengan signifikansi (0,003 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Padang

DAFTAR PUSTAKA

Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Hasan, H., Anugrah Prabowo Putra, M., Yuliana, L., & Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Makassar Correspondence, S. (2023). *Neraca PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KABUPATEN GOWA*. *1*(5), 668–676. http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat

Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *1*(2). https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362

Juliarso, A. (2020). *Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten barito timur*. *6*(1), 93–101.

Kambey, C., Sendow, G., Kerja, A. K., Kerja, K., & Kerja, D. A. N. L. (2021). TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA ANALYSIS OF WORK CONFLICT , WORK COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL EDUCATION OFFICE OF NORTH SULAWESI Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli 2021. *Jurnal EMBA*, *9*(3), 369–378.

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

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(4), 553–562. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065

Marsal, Manuhung, S., & Natasya. (2023). Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu Marsal, Pengaruh Manuhung, Suparman. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan Https://Ojs.Inlic.Org/Index.Php/Jmet*, *1*(1), 31–37. https://ojs.inlic.org/index.php/jmet

Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, *3*(1), 63–77. https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357

Pilanto, A., Swedana, I. N., & Borman, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara The Influence of Communication and Work Discipline on the Performance of Employees in the General Section of the Regional Secretariat o*. *7*(5), 1755–1760.

https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.4502

Prasetyo, S., Udin, H. M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KPRI Sedar Ngancar. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(4). https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/1066%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/download/1066/1008

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(3), 561–570. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Priambodo, B., & Waras. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indospring Tbk Gresik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial (JEBS)*, *1*(4), 145–156.

RADHIANA, AMRI, 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

Ramadhanty, D. N., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Konflik Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(3), 798–810. https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/3109

Rialmi, Z., Audina Fajrin, L., & Syamruddin. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *JURNAL ILMIAH FEASIBLE: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi*, *3*(2), 170–183.

Rizqi Ananda, F. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *4*(2), 75–85. https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780

Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, *2*(2), 136–145. https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, *6*(1), 51–60.

Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 279–292. https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529