

***THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT, WORK ENVIRONMENT, AND
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE LABUHANBATU TRANSPORTATION OFFICE***

**PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN LABUHANBATU**

Kiki Arianto¹, Bayu Eko Broto², Raja Saul Marto Hendry³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia^{1,2,3}
kikiarianto494@gmail.com¹, mail.to.bayueb@gmail.com², rajasaul365@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Conflict, Work Environment and Human Resources Development on the Performance of Shopping Employees in Wholesale Sembako Mrs. Ervina, Aek Paing Tengah Village To determine the effect of Work Conflict, Work Environment and Human Resources Development on Employee Performance with a sample of 134 people. The data collection technique was carried out by questionnaire or primary data. The results showed that simultaneously the variables of Work Conflict, Work Environment, and HR Development had a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 11,650 greater than Ftable 2.37 with a significant value of 0.000 < 0.05, partially Work Conflict has a positive but insignificant effect on Employee Performance obtained tcount value 0.263 smaller than ttable 1, 65 partially the Work Environment has a positive but insignificant effect on the consumer's decision to buy with t count 1.985 greater than t table 1.65 and the significance value of t is 0.049 < 0.05, partially HR Development has a positive and significant effect on consumer decisions obtained tcount 3.317 > t table 1.65 and the significance value of t is 0.001 < 0.05.

Keywords: *Work Conflict, Work Environment, HR Development, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai belanja kebutuhan di Grosir Sembako ibu Ervina Kelurahan Aek Paing Tengah Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan sampel berjumlah 134 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau data primer.. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak variabel Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F_{hitung} 11,650 lebih besar dari F_{tabel} 2,37 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, secara parsial Konflik Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 0,263 lebih kecil dari t_{tabel} 1,65 secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap keputusan konsuen untuk membeli dengan t_{hitung} 1,985 lebih besar dari t_{tabel} 1,65 dan nilai signifikansi t yakni $0,049 < 0,05$, secara parsial Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan konsumen diperoleh nilai t_{hitung} 3,317 > t_{tabel} 1,65 dan nilai signifikansi t yakni $0,001 < 0,05$

Kata Kunci : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM , Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset paling berharga dari suatu organisasi karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, elemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh organisasi. Organisasi selalu menghadapi setiap tantangan. wajah. dan oleh karena itu upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah langkah terpenting dari sebuah organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap kegiatan instansi. Dalam melaksanakan program, setiap instansi selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya.

Faktor pendorong penting yang memotivasi manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, orang memulai dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan waktunya kepada organisasi dengan harapan mendapat imbalan sesuai dengan keinginannya.

Dinas Perhubungan Labuhanbatu tidak lepas dari tenaga manusia, walaupun kegiatan Dinas Perhubungan Labuhanbatu sudah memiliki modal yang cukup dan teknologi yang modern, karena secanggih apapun teknologinya, tanpa dukungan sumber daya manusia, tujuan Dinas Perhubungan Labuhanbatu tidak dapat terwujud dengan sumber daya. Sangatlah penting bahwa sumber daya manusia mendapat arahan dan bimbingan dari manajemen Dinas Perhubungan pada umumnya dan dari

manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga ditentukan oleh faktor manusia atau orang-orangnya dalam mencapai tujuannya.

Penulis melihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Rantau Prapat, salah satunya adalah konflik kerja.

Konflik mengacu pada proses dimana satu pihak (individu atau kelompok) merasa bahwa tujuan mereka ditentang atau dipengaruhi secara merugikan oleh pihak lain. Perbedaan yang ada dalam suatu organisasi seringkali menimbulkan ketidakharmonisan, yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini sering terjadi di Dinas Perhubungan Rantau Prapat, sehingga banyak peluang terjadinya konflik. Konflik muncul dari perbedaan atau perbedaan nilai, tujuan, status, dll. Terlepas dari penyebab konflik, Tanda yang terjadi dalam organisasi ketika konflik terjadi, ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, melemahkan efektivitas kegiatan organisasi.

Konflik dalam suatu organisasi dapat memiliki berbagai penyebab, misalnya komunikasi yang buruk, pekerjaan atau struktur kerja yang tidak jelas, dan masalah yang berkaitan dengan kepribadian masing-masing individu atau kelompok yang berbeda. Konflik yang muncul dalam organisasi umumnya mempengaruhi lingkungan kerja, terutama kinerja pegawai. Apalagi era modern ditandai dengan tingginya tuntutan kebutuhan masyarakat dan tekanan sosial ekonomi yang sangat berat dan kompleks. Hal ini terjadi karena orang berbeda pendapat tentang penyelesaian tugas kompleks yang dihadapi organisasi. Bagi Dinas Perhubungan Labuhanbatu, hal ini tentu

akan memberikan keuntungan dimanakerja Pegawai akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas Dinas Perhubungan Labuhanbatu. Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang Kita sering melihat bahwa konflik dapat menciptakan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal dari reaksi berantai yang dapat berdampak negatif terhadap organisasi.

Sementara reaksi negatif ini dapat menciptakan ketegangan, mereka juga dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas-tugas yang sedang mereka kerjakan. Pada akhirnya, konflik berdampak negatif terhadap kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Agar konflik tidak menimbulkan akibat negatif, maka konflik harus segera diselesaikan tanpa ditunda-tunda sehingga tetap wajar.

Proses penyelesaian sengketa berikut ini tentunya harus dilakukan dengan cepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunyasistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari pegawai itu sendiri.

Pemahaman tentang konflik harus dapat dipahami dengan baik oleh pihak-pihak yang bersangkutan agar tidak menimbulkan masalah yang berkepanjangan.

Dalam hal ini peran manajemen sangat penting untuk melakukan pendekatan secara efektif, seperti membuat kebijakan yang lebih dapat diterima oleh semua pihak dan bersikap lebih terbuka dalam menanggapi pendapat para pegawai.

Selain konflik, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai untuk melakukan

pekerjaannya. Di sini, berarti lingkungan kerja, segala sesuatu yang berputar di sekitar pegawai.

Pegawai yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting bagi orang-orang yang bekerja di dalamnya karena lingkungan ini secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi orang-orangnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan gagasan bahwa seseorang akan melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya. Kerja dalam suatu organisasi mencerminkan gagasan bahwa seseorang akan melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pekerja, bahwa pekerja sangat memperhatikan lingkungan kerjanya, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

Ada beberapa Faktor perilaku di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Rantau Prapat yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu mencakup keterlibatan, produktivitas, moral dan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi pegawai dan memproduksi hasil lebih baik. Dalam pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen tentu saja melibatkan individu maupun.

Lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Labuhanbatu juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan lingkungan kerja yang sesuai, pastikan membuat Pegawai betah di tempat kerja, sehingga semangat bekerja dan

semangat Pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan efisiensi pegawai. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat mengganggu konsentrasi Pegawai dalam melakukan pekerjaannya, menyebabkan kesalahan kerja dan efisiensi pegawai menurun.

Selain itu, untuk menunjang kualitas pegawai di dinas Perhubungan Labuhanbatu perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja di sana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Hal lain dapat yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi khususnya di Dinas Perhubungan Labuhanbatu adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari

hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Kinerja pegawai di instansi pemerintah saat ini dianggap belum sesuai harapan. Belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini Khusus nya di Dinas Perhubungan Labuhanbatu, juga masih seringnya ditemukan penyalahgunaan wewenang serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai dengan kinerja yang tinggi.

Keberhasilan organisasi sangat mempengaruhi aktivitas individu dari pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat mewujudkan tujuan Dinas Perhubungan Labuhanbatu. Dinas Perhubungan Labuhanbatu menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja Pegawainya, seperti pendidikan, pelatihan, menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan, dll. Untuk memenuhi tugas ini, aktivitas Pegawai memainkan peran yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Landasan Teori

1. Konflik Kerja

Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2017).

Menurut Winardi (2016) konflik merupakan sebuah situasi dimana dua

orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka.

Mangkunegara (2014) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, Orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

a. Sebab-sebab Timbulnya Konflik

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab yang dapat menimbulkan konflik tersebut. Nitisemito (2016) sebab-sebab timbulnya konflik antara lain:

1. Perbedaan pendapat
2. Salah paham
3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan.
4. Perasaan yang terlalu sensitif
5. Komunikasi
6. Struktur
7. Pribadi
8. Keterbatasan sumber
9. Tujuan yang berbeda
10. Saling tergantung atau interpedensi tugas
11. Diferensiasi organisasi
12. Ambiguitas yuridiksi
13. Sistem imbalan yang tidak layak
14. Komunikasi yang tidak baik
15. Perlakuan tidak manusiawi

b. Indikator Konflik Kerja

Berdasarkan uraian diatas, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Dalam mengukur variabel

konflik kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Rivai (2014) sebagai berikut:

- a. kesalahan komunikasi
- b. perbedaan tujuan
- c. perbedaan dalam penilaian atau persepsi

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjadipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah apa yang ada di lingkungan pekerjadapat mempengaruhinya dalam menjalankan fungsinya seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat

perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2014) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Kerjaan Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2015) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

 - a. Rencana Ruang Kerja

Secara khusus, isu ini berdampak besar pada kenyamanan dan citra kerja para pekerja, termasuk kesesuaian prosedur dan penempatan peralatan kerja.

- b. Rancangan Pekerjaan.

Termasuk peralatan kerja dan proses kerja atau metode kerja, peralatan kerja tidak sesuai untuk bekerja, berdampak buruk bagi kesehatan pekerja.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja
Pencahayaannya dan suara berkaitan erat dengan kenyamanan pekerja di tempat kerja. Aliran udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang cukup mempengaruhi postur tubuh seseorang saat menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy
Tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat menawarkan privasi kepada pegawainya. Yang dimaksud dengan privacy di sini adalah "kebebasan pribadi" sehubungan dengan hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sementara itu, privasi akustik sangat erat kaitannya dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis
Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan Yang berlebihan
Pekerjaan yang terlalu banyak dengan keterbatasan waktu atau urgensi untuk menyelesaikan pekerjaan menimbulkan tekanan dan stress pada pegawai sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal.
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk
Sistem pengendalian yang lemah dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan lainnya,

seperti Ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan balik.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya, harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan menimbulkan frustrasi para pekerja.

d. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu munculnya perbedaan pendapat dalam komunikasi, kurangnya solidaritas dan kerjasama. Sedangkan pengaruh positif merupakan upaya positif untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja, meliputi: persaingan, masalah status, dan perbedaan antar individu.

Baik lingkungan kerja fisik maupun psikologis sama pentingnya dalam suatu organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Jika perusahaan hanya memprioritaskan satu jenis lingkungan kerja, maka lingkungan kerja yang baik tidak akan tercipta, dan lingkungan kerja yang kurang baik mungkin membutuhkan lebih banyak usaha dan waktu serta mungkin tidak mendukung pencapaian desain sistem kerja yang efektif, dan perusahaan akan menyebabkan penurunan produktivitas. Pengalaman menjadi.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 20015) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja

5. Getaran mekanis ditempat kerja

6. Bau tidak sedap ditempat kerja

7. Tata warna ditempat kerja

8. Dekorasi ditempat kerja

9. Musik ditempat kerja

10. Keamanan ditempat kerja

3 Pengembangan SDM

Menurut Priansa Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Menurut

Armstrong Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

b. Tujuan Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk mencapai kualitas kehidupan kerja tertinggi bagi pegawai dan untuk menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dalam lingkungan dan konteks organisasi di mana perkembangan terjadi. Pengembangan SDM dianggap sebagai kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, hubungan yang lebih baik antar pegawai dengan perusahaan, serta profitabilitas yang lebih besar untuk setiap perusahaan.

Manfaat pengembangan SDM lainnya di lingkungan perusahaan, yaitu sebagai berikut: membuat pegawai lebih kompeten karena mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baru, membuat pegawai menjadi lebih berkomitmen pada pekerjaan dan perusahaan, menciptakan rasa saling percaya dan menghormati antar stakeholder, mendorong kemampuan problem solving, meningkatkan kerja sama tim sehingga melahirkan budaya efisiensi di dalam perusahaan.

Sedangkan indikator untuk Pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017) terdiri dari tiga indikator, yaitu:

- a. Motivasi
- b. Kepribadian dan
- c. Keterampilan.

4. Teori Tentang Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Dari pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa pengertian pegawai dapat dilihat dari kriteria berikut :

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa.
2. Berada dalam suatu sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.
4. Berkedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan dan menghadapi saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja).

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Selain itu kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting guna untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik dalam arti disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tercipta akan berhubungan sekali terhadap hasilnya, baik dalam kuantitas maupun kualitasnya. Disamping itu pimpinan juga harus selalu berusaha meningkatkan kinerja bawahannya.

Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2014) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Rizky prasetya (2014) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja pegawaidinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Penilaian Kinerja Pegawai di instansi pemerintahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawainya yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka

mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi.

Adapun unsur yang dinilai dalam kinerja pegawai meliputi :

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
5. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
6. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

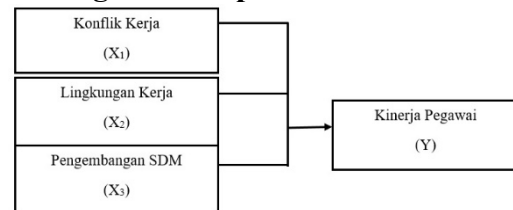
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2015) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai
2. Keinginan/ minat seorang pegawai dalam bekerja
3. Lingkungan yang ada disekitar pegawai

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seorang pegawai harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor diatas, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian., dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Labuhanbatuyang beralamat di Jalan H.Adam Malik no.19, Rantauprapat.

Waktu Penelitian

Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober 2022 sampai bulan Maret 2023.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatuyang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan total sampling yang artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatuyang berjumlah 47 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu.
2. Dokumentasi, yaitu mengambil laporan atau dokumen yang telah dipublikasikan oleh Dinas Perhubungan Labuhanbatuyang dianggap relevan dan sesuai dengan variabel penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas atau keaslian digunakan untuk melihat sejauh mana

ketepatan dan kecermatan kuisioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah.

Uji validitas dapat diperoleh dengan bantuan program SPSS 25. Teknik pengujian menggunakan korelasi bivariate pearson (produk momen pearson). Selanjutnya menurut Sugiyono (2014) untuk mengukur setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkorelasikan antar skor butir dengan skor total (Y). Setiap butir instrumen penelitian harus memiliki nilai 0,30 atau diatas 0,30. Bila nilai korelasi setiap instrumen dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali. Dengan kata lain uji reliabilitas ini dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Alpha Cronbach.

Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah 0,60. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan

untuk mengukur variabel berulang kali yang akan menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien r hitung (alpha cronbach) $\geq 0,60$.

Metode Analisis Data

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel konflik Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan SDM (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja pegawai
- X_1 = Variabel konflik Kerja
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- X_3 = Variabel Pengembangan SDM
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen
- e = Standart error

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni konflik Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan Pengembangan SDM (X_3) terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antar nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Berganda

Dari pengolahan data dengan spss didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.1638	3.457	
Konflik Kerja	.333	.119	.301
Lingkungan Kerja	.402	.225	.3516
Pengembangan SDM	.292	.225	.2167

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = -0,1638 + 0,333X_1 + 0,402 X_2 + 0,292 X_3$$

Koefisien Regresi Konflik Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien Konflik Kerja sebesar 0,333. Berarti setiap peningkatan Konflik Kerja sebesar 0,333 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar satu kali

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,402. Berarti setiap Peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,402 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar satu kali.

Koefisien Regresi Pengembangan SDM menunjukkan Hubungan Positif

terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,292. Berarti setiap Peningkatan Pengembangan SDM sebesar 0,292 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,292 kali.

Nilai Konstanta sebesar -,01638 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar -0,1638 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Konflik Kerja , Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM.

Uji T

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Diketahui T_{tabel} pada distribusi $\alpha : 0,05$ maka t_{tabel} (0,05 : 51) adalah 2,00. Uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Hasil Uji T dapat dilihat 4.10 dibawah ini :

Hasil olah data spss adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.1638	3.457		-.185	.854
Konflik Kerja	.333	.119	.301	2.822	.007
Lingkungan Kerja	.402	.225	.3516	3.481	.001
Pengembangan SDM	.292	.225	.2167	2.540	.024

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

- Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Konflik Kerja adalah t_{hitung} sebesar 2,822 > t_{tabel} 2,00 dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Konflik Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka hipotesis yang menyatakan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima..
- Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Lingkungan Kerja adalah t_{hitung} sebesar 3,481 > t_{tabel} 2,00, dengan

nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima.

3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengembangan SDM adalah t_{hitung} sebesar $2,540 > t_{tabel} 2,00$ dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengembangan SDM berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Konflik Kerja ($2,822 > 2,00$), variabel Lingkungan Kerja ($3,481 > 2,00$), dan variabel Pengembangan SDM ($2,540 > 2,00$). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan SDM, berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan (secara bersama-sama) apakah Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Labuhanbatu.

Tabel 3. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.565	3	55.855	11.369	.000 ^b
	Residual	245.639	50	4.913		
	Total	413.204	53			

a. Dependent Variable: Y= Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3= Pengembangan SDM, X2= Lingkungan Kerja, X1= Konflik Kerja

Nilai α : 0,05 nilai F_{tabel} df_1 : 3, df_2 : 54 – (4 – 1) = 51 adalah 2,76. Maka berdasarkan tabel 4.24 terlihat bahwa

nilai F_{hitung} $11,369 > 2,76$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa sekumpulan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan Variabel Independent dalam mempengaruhi Variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.370	2.21648	2.0

a. Predictors: (Constant), X3= Pengembangan SDM, X2= Lingkungan Kerja, X1= Konflik Kerja
b. Dependent Variable: Y= Kinerja

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,406 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 40,60%.

Pembahasan

Konflik Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Labuhanbatu.

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Dependent. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda:

$$Y = - 0,1168 + 0,333 X_1 + 0,402 X_2 + 0,292$$

Koefisien Regresi Konflik Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,333. Berarti setiap peningkatan Variabel Konflik Kerja

sebesar 0,333 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar satu kali.

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Konflik Kerja adalah $t_{hitung} 2,822 > t_{tabel} 2,00$, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Konflik Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung dengan penelitian Saputra (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Konflik Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara bersama-sama gaya Konflik Kerja, disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Labuhanbatu

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda:

$$Y = -0,1168 + 0,333 X_1 + 0,402 X_2 + 0,292 X_3$$

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,402. Berarti setiap peningkatan Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,402 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar satu kali.

Hal ini didukung penelitian Saputra (2020) Pengaruh Gaya Konflik

Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara bersama-sama gaya Konflik Kerja, disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengembangan SDM berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Labuhanbatu.

Garis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa tingkat perubahan Variabel Kinerja Pegawai adalah perubahan Positif, jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Independent memberikan kontribusi yang Positif terhadap Variabel Dependent. Diperoleh Garis Regresi Linear Berganda:

$$Y = -0,1168 + 0,333 X_1 + 0,402 X_2 + 0,292 X_3$$

Koefisien Regresi Pengembangan SDM menunjukkan hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,292. Berarti setiap peningkatan Variabel Pengembangan SDM sebesar 0,292 akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar satu kali.

Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Pengembangan SDM adalah $t_{hitung} 2,540 > t_{tabel} 2,00$, dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung penelitian Agustin (2019) dengan judul Strategi Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pln (Persero) Area Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo yang dapat dilihat dari besarnya $F_{hitung} = 157,380 > F_{tabel} = 4,10$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besarnya persentase Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo sebesar 80,6%. sedangkan sisanya yaitu 19,4% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti masa kerja, beban kerja, pelatihan karyawan, gaji, dan lain-lain.

Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Labuhanbatu

Dari Hasil Analisis Uji Data diatas diperoleh bahwa hubungan antara Konflik Kerja , Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah berkorelasi Positif dan Signifikan, berarti bahwa Konflik Kerja , Lingkungan Kerja, dan Pengembangan SDM dipersepsi baik maka Kinerja Pegawai juga akan tinggi.

Nilai Konstanta sebesar -0,1638 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu sebesar -0,1638 dengan adan atau tidaknya Konflik Kerja , Lingkungan Kerja, dan Pengembangan SDM.

Nilai F_{tabel} pada distribusi 3 : 51 adalah 2,76, maka berdasarkan tabel 4.24 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} 11,369 > 2,76$, dan Nilai Signifikan $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa secara Serempak atau Simultan Variabel Bebas atau Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Tidak Bebas atau Dependent.

Hasil Output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,406. Hal ini berarti 40,60% Variabel

Bebas atau Independent memberikan Pengaruh terhadap Variabel Tidak Bebas atau Dependent dan sisanya sebesar 59,40% di Pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hal ini didukung penelitaian Anggraeni (2017) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV Abisai Semarang). Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa; 1) Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai , 2) Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai , 3) Koordinasi memoderasi positif pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai , 4) Koordinasi memoderasi positif pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. P. Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Dimas Rizky. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik* Volume 2, Nomor 1, Januari 2014. h. 1-10.
- Alex S. Nitisemito, (2016), Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Angelo, Kinichi, Robert Kreitner, (2017). Perilaku Organisasi (Organization Behavior), Jakarta : Salemba Empat,.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. . *Jurnal Officer*.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi*
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.