

The Influence Of Communication And Work Conflict On Employee Performance At The Secretariat Of Dprd North Sumatra

Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Sumatera Utara

Ayu Intan Pratiwi^{1*}, Nuri Aslami², Rahmat Daim Harahap³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3}

ayuintanp015@gmail.com¹, nuriaslami@uinsu.ac.id², rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The smooth operation and success of the company's vision, mission and goals depend heavily on continuous and well-established communication within the organization. This includes communication from superior to subordinate, from subordinate to superior and communication between colleagues. However, due to the ability of subordinates, communication becomes an inhibiting factor in the delivery of messages conveyed or sent by subordinates to superiors. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of communication and work conflict on employee performance at the North Sumatra DPRD Secretariat. This research is a type of association research. This research was conducted at the DPRD Secretariat of North Sumatra. The method used in this research is descriptive statistical method with a quantitative approach, the sampling technique used in this research is a questionnaire. Based on the information the author received from the Administrative Section of the North Sumatra DPRD Secretariat, the number of employees in the property reaches 50 employees. Data collection techniques using data instrument tests, knowledge needs tests, and statistical tests. The results of this study indicate that communication and work conflict simultaneously affect the performance of employees at the DPRD Secretariat of North Sumatra. Partially, communication and work conflict have a significant and positive effect on employee performance at the North Sumatra DPRD Secretariat.

Keywords: *Communication, Work Conflict, Employee Performance*

ABSTRAK

Kelancaran dan keberhasilan visi, misi dan tujuan perusahaan sangat bergantung pada komunikasi yang berkesinambungan dan terjalin dengan baik di dalam organisasi. Ini termasuk komunikasi dari atasan ke bawahan, dari bawahan ke atasan dan komunikasi antar rekan kerja. Namun karena kemampuan bawahan, komunikasi menjadi faktor penghambat dalam penyampaian pesan yang disampaikan atau dikirim oleh bawahan kepada atasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiasi. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Bagian Tata Usaha Sekretariat DPRD Sumatera Utara, jumlah pegawai di properti tersebut mencapai 50 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji kebutuhan pengetahuan, dan uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Secara parsial komunikasi dan konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

Kata Kunci : Komunikasi, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja DPRD selama ini menjadi sorotan masyarakat. Titik awal yang sangat baik adalah kemauan anggota DPRD untuk membela kepentingan publik di tengah dinamika ekonomi dunia yang begitu besar. Namun, semua ini harus dilakukan dengan selera tinggi tanpa menimbulkan rasa takut pada orang-orang tentang masa depan saat ini. Harapan akan demokrasi yang lebih maju tidak akan terwujud tanpa dialog politik yang baik antara anggota DPRD dengan rakyat yang memilihnya.

Pelaksanaan perwakilan ditandai sebagai pelaksanaan usaha yang mengharapkan pekerja untuk melakukan kewajiban mereka sesuai program kerja asosiasi untuk menunjukkan

tingkat pencapaian dan kemajuan tujuan otoritatif yang telah ditetapkan sebelumnya. Bisnis harus memobilisasi dan memantau karyawannya sehingga mereka dapat sepenuhnya mengembangkan semua kemampuan mereka. Baik organisasi sektor swasta maupun publik menempatkan nilai tinggi pada peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah mereka yang menyumbangkan inisiatif, pemikiran, bakat, inovasi, dan upaya untuk pelaksanaan operasi bisnis.

Kelancaran kegiatan dan kemajuan visi, misi, dan tujuan organisasi sangat bergantung pada korespondensi yang tak henti-hentinya dan membumi di dalam asosiasi. Ini mencakup korespondensi dari bawahan yang lebih baik dari bawahan, dari bawahan ke yang tak tertandingi dan korespondensi antara rekan. Namun, karena kapasitas bawahan, korespondensi menjadi variabel represif dalam penyampaian pesan yang disampaikan atau dikirim oleh bawahan kepada atasan. Masalah konflik kerja yang sering muncul dalam tugas operasional pegawai sehari-hari Kurangnya kerja sama antar karyawan dan adanya masalah pribadi di luar pekerjaan adalah dua contoh konflik di tempat kerja yang mungkin berkembang. Dengan kata lain, meski hubungan mereka seringkali cukup baik, rekan kerja tidak selalu rukun di tempat kerja. Namun, beberapa karyawan mengalami konflik kerja yang kurang baik.

Perjuangan kerja di atas disebabkan oleh perbedaan tujuan antara kolaborator, misalnya perlu ditempatkan di lapangan yang dipandang lebih baik, atau tuntutan dari pertemuan tertentu dan hal ini dapat menimbulkan perasaan sial bagi orang-orang yang tidak dapat memperolehnya. dalam kerangka kerja itu. Hal ini dapat timbul dari kesalahpahaman antara pejabat di daerah tertentu, atau dari arahan atau peraturan yang tumpang tindih dari daerah lain, karena setiap karyawan dapat memiliki beberapa anggota parlemen atau atasan langsung mereka sebagai karyawan. Ini menciptakan stres kerja ketika karyawan tidak sabar atau tidak mampu menyesuaikan pekerjaan mereka dengan cara yang berarti, sehingga tidak semua orang merasa rendah diri.

Komunikasi adalah gerakan manusia yang esensial. Korespondensi memberdayakan individu untuk bergaul satu sama lain dan dalam kehidupan sehari-hari di rumah, bekerja, di depan umum, atau di mana pun individu berada. Tidak ada individu yang tidak berpartisipasi dalam korespondensi. Korespondensi memainkan peran penting dalam keberadaan manusia, baik secara eksklusif maupun dalam pertemuan dan asosiasi. Korespondensi yang berkualitas adalah korespondensi yang berhasil. Inkuiri adalah cara yang tepat untuk menyampaikan pesan media dalam kolaborasi media dan apa dampaknya terhadap penerima pesan (media).

Komunikasi adalah siklus sosial yang sangat penting dan penting dalam keberadaan manusia. Ini seharusnya menjadi pusat mengingat fakta bahwa setiap budaya manusia, baik mentah maupun terkini, ingin menjaga pengaturan sehubungan dengan prinsip-prinsip sosial yang berbeda melalui korespondensi. Hal ini dianggap penting karena setiap orang dapat berkomunikasi dengan orang lain sehingga memperluas peluang hidup individu (Rakhmat, 2015).

Dalam Komunikas hierarkis, aliran data adalah proses yang membingungkan atau kacau, karena mencakup semua bagian dari asosiasi. Aliran data dari tempat yang lebih tinggi, tetapi juga dari bawah dan juga antar mitra. Kolaborasi yang hebat antar individu membutuhkan hubungan dan korespondensi yang hebat antara individu dari asosiasi. Asosiasi tidak dapat ada tanpa korespondensi. Koordinasi kerja yang hebat tidak terbayangkan tanpa korespondensi.

Kegiatan operasional Sekretariat DPRD Sumatera Utara tentunya membutuhkan anggaran. Setiap tahunnya Sekretariat DPRD Sumatera Utara melakukan perencanaan anggaran. Namun hal ini perlu dikomunikasikan terlebih dahulu agar anggaran yang diajukan dapat disepakati. Oleh karena itu, komunikasi yang baik harus selalu dilakukan agar penetapan anggaran dapat dilakukan sesuai dengan waktunya.

Penganggaran (Budgeting) menunjukkan siklus yang dimulai dari tahap awal yang diperlukan sebelum dimulainya persiapan pengaturan, pengumpulan berbagai informasi dan data penting, pemisahan tugas pengaturan, pengaturan pengaturan yang sebenarnya, pelaksanaan pengaturan, hingga akhirnya tahap pengecekan dan penilaian dari pengaturan tersebut. konsekuensi dari pengaturan tersebut. Hasil dari penganggaran (Budgeting) adalah anggaran (Budget)

(Nafarin, 2017) menyatakan, "Anggaran adalah rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif untuk jangka waktu tertentu dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang."

Manajemen anggaran adalah persiapan semua latihan organisasi yang menggabungkan latihan fungsional yang berbeda yang saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain sebagai aturan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Rencana keuangan itu sendiri adalah pengaturan moneter intermiten yang disusun berdasarkan program yang didukung. Rencana pengeluaran adalah pengaturan yang tersusun sehubungan dengan pelaksanaan asosiasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan sebagian besar dikomunikasikan mengenai uang tunai untuk jangka waktu tertentu. Rencana keuangan merupakan perangkat administrasi dalam mencapai tujuan.

Komunikasi berhubungan erat dengan manajemen anggaran karena komunikasi yang baik akan meningkatkan manajemen anggaran sehingga dengan demikian maka kinerja DPRD akan semakin meningkat. Hal ini disebabkan bahwa manajemen anggaran yang baik membutuhkan komunikasi yang baik pula.

Konflik merupakan sosial yang sering terjadi di arena publik. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dengan berbagai tujuan dan kepentingan yang perbedaannya kadang-kadang menimbulkan perjuangan atau pergumulan. Perjuangan dicirikan sebagai kondisi yang ditimbulkan oleh adanya benturan kekuatan. Perjuangan adalah kekhasan sosial yang dibawa sejak lahir dalam keberadaan manusia dan karenanya tidak dapat dibunuh, sebagai kekhasan sosial dalam keberadaan setiap masyarakat umum. lenyap dengan lenyapnya masyarakat itu sendiri. Perjuangan adalah perjuangan secara lugas dan sengaja antara orang-orang atau perkumpulan untuk mencapai tujuan bersama. Saat membuat tujuan bersama, pihak lawan dalam perjuangan harus dibunuh terlebih dahulu. Dalam keadaan perjuangan, karena ancaman yang kuat, membuang musuh berkali-kali lebih penting daripada mencapai tujuan.

Konflik dapat muncul dalam masyarakat dan struktur sosial mana pun. Ini karena kebutuhan individu atau kelompok yang terkadang saling bertentangan. Konflik tentang cita-cita, nilai atau kepentingan hanya fungsional jika tidak konflik itu dengan asumsi dasar tentang hubungan sosial. Konflik semacam itu dapat mengubah norma dan hubungan sosial. Konflik semacam itu dapat menyesuaikan norma dan hubungan kekuasaan dalam kelompok tertentu sesuai dengan kebutuhan individu kelompok tersebut.

Kantor DPRD Sumatera Utara adalah salah satu organisasi otoritas publik yang membantu pelaksanaan tugas anggota DPRD Sumut dengan tidak menghasilkan keuntungan. Usaha utama adalah tugas paling mendasar dari suatu tugas atau asosiasi. Tugas utama memberikan garis besar perluasan atau kerumitan usaha atau asosiasi. Misi Badan Permusyawaratan Rakyat Daerah Sumatera Utara adalah menuntaskan penyelenggaraan pemerintahan di daerah tertentu untuk mencapai tujuan kemajuan masyarakat. Definisi lain mengatakan bahwa kemampuan adalah sekumpulan kemampuan yang mendapat tempat yang sejenis karena kecenderungan atau pelaksanaannya. Sebuah perkumpulan melakukan latihan – latihan untuk menindaklanjuti dengan tanggung jawab utama. Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) adalah tujuan utama yang ditetapkan organisasi atau pekerjaan yang dicapai dan dilaksanakan.

Di setiap asosiasi administrasi, tugas dan kemampuan utama adalah bagian penting dari keberadaan asosiasi. Kepastian tugas pokok dan elemen unit otoritatif menjadi alasan

yang sah untuk pelaksanaan bisnis unit hierarkis dan aturan untuk melaksanakan dan mengatur usaha pada tingkat aplikasi di lapangan.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor DPRD Sumatera Utara dimana penulis melihat beberapa hal yaitu dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari ketidakmampuan pegawai kirang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu hal ini disebabkan kurangnya keharmonisan antar pekerja khususnya antar devisi di mana seringkali kesalahpahaman antar pegawai terjadi di tempat kerja.

Selain itu, ada fenomena yang terjadi adalah komunikasi sesama anggota DPRD kurang intens. Misalnya, komunikasi terkadang berjalan lancar, namun terkadang tersendat atau terputus-putus. Ini membuat pencapaian DPRD tidak tercapai secara optimal. Tanpa komunikasi yang baik, sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Mengingat akibat dari persepsi dan pertemuan dengan pencipta di Sekretariat DPRD Sumut, masih terdapat tekanan antar buruh yang disebabkan oleh beberapa faktor penting seperti keterbatasan kantor kerja dan perbedaan tujuan perwakilan dalam mensurvei pekerjaan yang diberikan. oleh administrasi. Tanda kunci pencapaian hierarkis harus terlihat dari pelaksanaan pekerjaan orang-orangnya, serta kinerja individu dan kelompok.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai

Tahun	Pencapaian Target Kerja
2018	81%
2019	83%
2020	87%
2021	86%
2022	85%

Sumber: Sekretariat DPRD Sumatera Utara

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, diperoleh data tentang presentasi perwakilan Sekretariat DPRD Sumut selama lima tahun terakhir, dengan tipikal fokus kerja di atas 80% atau besar, namun target tercapai dan tidak tercapai terombang-ambing. banyak setiap tahun. Sementara itu, persoalan dalam bidang ini yang berkaitan dengan pelaksanaan yang representatif adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para pekerja, dimana para pekerja seringkali merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena banyaknya pekerjaan yang diberikan melebihi batas maksimalnya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis di Sekretariat DPRD Sumatera Utara menunjukkan bahwa permasalahan di bidang komunikasi sering terjadi dilapangan terkait komunikasi antar rekan kerja karena perbedaan makna pesan yang disampaikan. Hal ini juga sering dijumpai kemampuan dalam melakukan pekerjaannya.

Literature Review

Untuk mendukung hasil dalam penelitian ini disajikan beberapa teori mendasar yang terkait dengan penelitian ini diantaranya:

a) Kinerja Karyawan

Abdullah (2012:7), berpendapat bahwa “kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja diinstitusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berikut penjelasannya:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitu (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untruk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang di harapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi pelaksanaan adalah inspirasi, dimana komponen inspirasi tergantung pada pola pikir yang dimiliki seseorang dalam mengelola masalah pekerjaan dimana mentalitas psikologis berusaha untuk mencapai prestasi yang jauh lebih unggul.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut (Wibowo, 2016) itu, ada tujuh penanda eksekusi. Dua dari pekerjaan inisangat penting, untuk lebih spesifik tujuan dan proses berpikir tidak sepenuhnya ditentukan oleh tujuan yang akan dicapai dan untuk melakukannya, diperlukan alasan. Tanpa dorongan niat untuk mencapai tujuan, eksekusi tidak akan berhasil. Dengan demikian, tujuan dan proses berpikir menjadi tanda mendasar dari eksekusi, ketujuh petunjuk presentasi tersebut:

1) Tujuan

Tujuan adalah keadaan unggul yang harus dicapai mulai saat ini. Jadi tujuan menunjukkan tajuk dimana pelaksanaan harus dilakukan yang untuk mencapai tujuan membutuhkan pelaksanaan individu, kelompok dan otoritatif. Jadi eksekusi individu dan hierarkis berhasil jika dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Panduan berperan penting ketika sebuah tujuan dapat diselesaikan atau diselesaikan ketika kita berhasil atau gagal. Dalam situasi ini, presentasi individu diharapkan berhasil dan jika ia dapat muncul di udara atau biasanya menetap di antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara sasaran, pedoman dan kritik saling terkait. Jadi kritik adalah masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, pedoman dan pencapaian tujuan. Melalui kritik akan ada penilaian eksekusi dan akhirnya kursus pengembangan eksekusi lebih lanjut.

4) Aparatur atau kantor merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan. Dalam hal ini peralatan dan fasilitas sebagai unsur pendukung untuk mencapai tujuan karena tanpa peralatan menyelesaikan suatu pekerjaan tidak mungkin dilakukan.

5) Kompetensi

Kapasitas individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan tepat dan terampil adalah kebutuhan mendasar untuk kinerja Kapasitas individu untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya secara tepat dan kemampuan adalah prasyarat utama untuk pelaksanaannya.

6) Motif

Proses berpikir adalah penjelasan atau dorongan utama bagi seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu. Di mana kepala memberi atau bekerja dengan inspirasi yang representatif melalui kekuatan motivasi, pengakuan, menetapkan tujuan pengujian, norma yang masuk akal, kritik, peluang, sejauh mengurus bisnis.

7) Peluang

Dalam asosiasi kerja, penting untuk mendapatkan kesempatan untuk menampilkan pelaksanaan kerja yang didorong oleh dua unsur, yaitu waktu dan kapasitas representatif.n.

b) Komunikasi

Komunikasi yang kuat ternyata penting untuk semua asosiasi. Untuk memahami korespondensi secara efektif, mengetahui sebelumnya tentang ide-ide penting komunikasi adalah penting. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 145) menyatakan bahwa “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Indikator komunikasi adalah: penerima pesan (*receiver*), isi pesan (*content*), media, format, sumber pesan (*source*), ketepatan waktu (*timing*).

Menurut Rivai (2015:428) faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

- 1) Jabatan
- 2) Tempat
- 3) Alat Komunifikasi
- 4) Kepadatan kerja

Penjelasan dari faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Jabatan

Level jabatan cukup banyak mempengaruhi kesempurnaan korespondensi antar pihak. Bagi individu yang memiliki jabatan lebih tinggi merasa malu jika harus berbicara dengan bawahannya, serta bawahan merasa canggung untuk berbicara dengan atasannya..

2) Tempat

Ruangan yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi korespondensi, baik antar perwakilan pada level yang sama maupun antara atasan dan bawahan.

3) Alat Komunikasi

Perangkat khusus sangat kuat dalam membuat kesempurnaan dalam korespondensi. Namun saat ini masalah pada perangkat asli bukan halangan untuk bermalas-malasan, karena sudah ada korespondensi seperti ponsel..

Menurut (Dewi, 2005), faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif adalah:

1) Kredibilitas dan daya tarik komunikator

Kredibilitas komunikator menunjukkan bahwa pesan yang disampaikan dipandang terbukti dan dapat dipercaya. Kepercayaan diri yang tinggi terhadap komunikator akan mendorong kemampuan komunikator untuk mendapatkan pesan dan mengubah mentalitas sesuai dengan keinginan komunikator. Kredibilitas juga dapat diperoleh melalui keahlian dan status sosial, selain muncul melalui kepercayaan..

2) Kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan

Sebuah pesan akan menghasilkan tanggapan dan masukan, jika memenuhi syarat, misalnya menggunakan gambar atau bahasa yang dipahami melalui korespondensi, menonjol, dan dapat menentukan kebutuhan individu korespondensi. Kemampuan komunikasi untuk menerima dan memahami pesan.

3) Jika komunikasi mampu memahami pesan, sadar akan kebutuhan dan minatnya, mampu mengambil keputusan berdasarkan kebutuhan dan minat tersebut, serta mampu menerima pesan secara fisik dan mental, maka komunikasi akan efektif dan efisien..

Dalam penyampaian, terkadang hasilnya tidak sesuai dengan yang Anda harapkan. Secara keseluruhan, korespondensi yang Anda lakukan tidak efektif, tidak sampai pada tujuan dengan tepat. Sesuai (Purwanto, 2016) penanda korespondensi yaitu:

- 1) Persepsi
- 2) Ketepatan
- 3) Kredibilitas
- 4) Pengendalian

5) Keharmonisan

Beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persepsi

Seorang komunikator yang efektif harus mampu mengantisipasi apakah pesan yang dimaksud akan diterima oleh penerima. Dengan asumsi reaksi benar. Kemudian, orang banyak sebagai penerima pesan akan menebak bagaimana komunikator (sumber pesan) akan merespon dalam menyusun kritik, sambil tetap melakukan perubahan sesuai dengan menghindari kesalahan dalam korespondensi..

2) Ketetapan

Pada umumnya, kerumunan memiliki pandangan yang masuk akal. Agar korespondensi mencapai tujuan, seseorang perlu mengomunikasikan sesuatu sesuai dengan suasana hati mereka. Jika diabaikan, yang terlihat adalah kesalahan korespondensi.

3) Kredibilitas

Dalam komunikasi, komunikator perlu memiliki kepastian dan keyakinan yang tinggi bahwa khalayaknya dipercayakan kepada individu-individu. Demikian pula komunikator harus memiliki keyakinan bahwa substansi atau perwujudan pesan yang ingin disampaikan kepada berbagai pihak adalah benar-benar tepat dan dapat direpresentasikan. Selain itu, komunikator juga harus melihat dengan baik apa tujuan dan motivasi di balik penyampaian pesan.

4) Pengendalian

Dalam menyampaikan, khalayak akan memberikan respon atau reaksi terhadap pesan yang disampaikan. Tanggapan mereka dapat membuat komunikator terkikik, menangis, bertindak, menyesuaikan sudut pandang mereka, atau menjadi halus. Masih terangkat oleh kekuatan respon yang dibuat massa, tergantung apakah komunikator berhasil mengendalikan massanya saat menyampaikan..

5) Keharmonisan

Seorang komunikator yang baik pasti selalu dapat menjaga hubungan baik dengan orang banyak sehingga korespondensi dapat berjalan sesuai harapan dan mencapai tujuannya. Seorang komunikator yang baik juga akan sadar dan berhasil dalam membangun hubungan yang baik dengan khalayaknya.

c) Konflik Kerja

(Wahyudi, 2011), berpendapat bahwa bentrokan hierarkis adalah kesalahan antara setidaknya dua orang dari organisasi yang muncul karena cara mereka ingin mengambil bagian dalam sumber daya yang terbatas, atau latihan kerja atau mungkin karena cara mereka memiliki status, tujuan, nilai pandang yang berbeda..

Dari proses konflik yang digambarkan di atas dapat dilihat bahwa variabel-variabel yang menyebabkan pertikaian di dalam organisasi seperti dikemukakan oleh Imam dan Siswandi (2019: 105), yaitu:

- 1) Adanya kepribadian yang saling bertentangan.
- 2) Adanya sistem nilai yang saling bertentangan.
- 3) Adanya tugas yang biasanya kurang jelas dan sering kali bersifat tumpang tindih.
- 4) Ada persaingan yang tidak tepat.
- 5) Adanya persaingan yang di beri fasilitas yang sangat terbatas (tidak cukup).
- 6) Proses komunikasi yang tidak tepat.
- 7) Adanya tugas yang saling bergantung satu dengan yang lain.
- 8) Kompleksitas organisasi yang cukup tinggi.
- 9) Adanya kebijakan-kebijakan yang kurang jelas dan tidak dapat di terima secara rasional.
- 10) Adanya berbagai tekanan yang cukup besar.

- 11) Adanya keputusan yang di buat berdasarkan kolektif. Dalam hal ini umumnya kelompok mayoritas yang mempunyai dominan.
- 12) Adanya keputusan yang di buat berdasarkan consensus.
- 13) Adanya harapan yang sangat sulit untuk di penuhi.
- 14) Permasalahan dilematis yang sangat sulit di pecahkan.

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya, Menurut Heridiansyah (2014: 29) secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik, yaitu:

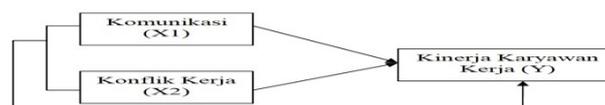
- a) Berebut untuk spesialis mahir. Suatu asosiasi perlu memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas, salah satunya dapat dilakukan dengan mengambil atau menarik SDM dari asosiasi atau organisasi yang berbeda. Hal ini seperti yang digarisbawahi oleh Wahyudi, yaitu: "Pada saat permulaan muncul suatu krisis di tandai dengan adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas, maupun di sebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif."
- b) Keinginan pihak top manajemen yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu. Dimana ini telah terbaca oleh pihak komisaris sehingga menimbulkan reaksi konflik antara manajemen dan komisaris. Ini dari segi teori sering di sebut dengan *agency theory*, *agency theory* (teori keagenan) merupakan teori yang membahas konflik antara pihak manajemen dan komisaris yang mana pihak manajemen disebut sebagai agent atau pelaksana dan komisaris adalah principal. Dimana mereka harus membangun suatu kontrak kerja yang menyangkut aturan-aturan yang harus di sepakati oleh kedua belah pihak, terutama aturan yang menegaskan agent harus bekerja untuk memaksimalkan keuntungan kepada principal.

Bentrok juga dimungkinkan terjadi karena keadaan luar organisasi dan keadaan yang dianggap bukan agen untuk memberikan kenyamanan bagi organisasi ini, seperti ketakutan dan impedansi dari orang buangan, sehingga kegugupan kerja sering terjadi dan organisasi dewan tidak dapat fokus pada membangun dan melaksanakan rencana yang telah diatur. dia membuat.

Terjadinya konflik dapat di ukur atau di ketahui berdasarkan gejala yang terlihat. Menurut Imam dan Siswandi (2019: 103) indikator konflik yang ada di dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Adanya komunikasi yang lemah.
- b) Adanya permusuhan atau iri hati antara kelompok.
- c) Adnya friksi antar pribadi.
- d) Eskalasi arbitrase.
- e) Adanya moral yang rendah.
- f) Adanya perbedaan keyakinan yang ekstrim.

Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: X1-Y = Adanya pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara

H2: X2-Y = Adanya pengaruh yang positif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan informasi yang penulis terima dari Bagian Tata Usaha Sekretariat DPRD Sumatera Utara, jumlah pegawai yang ada di properti tersebut mencapai 50 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji kebutuhan pengetahuan, dan uji statistik. Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah, maka pada penelitian tahap selanjutnya perlu membatasi topik yang dibahas yaitu pengaruh komunikasi (X1) dan konflik kerja (X2) serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumber data, dengan sumber data yang digunakan peneliti adalah sumber data primer, data diperoleh dari responden. Peneliti mengumpulkan data melalui angket/kuesioner untuk pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 50 orang staf di Sekretariat DPRD Sumatera Utara

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Informasi yang diperoleh dari survei disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan 50 responden. Untuk 50 responden, penulis menyajikan identifikasi data sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	21	42,00%
2	Perempuan	29	58,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa dari 50 responden yang dimaksud, responden laki-laki sebanyak 42%, sedangkan responden perempuan sebanyak 58%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	22	44,00%
2	30-40 tahun	20	40,00%
3	41-51 tahun	8	16,00%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 22 dari 50 responden yang disurvei berusia antara 19 dan 29 tahun (44%). Hingga 20 (40)% responden berusia antara 30 dan 40 tahun. Sedangkan 8 (16%) responden berusia 41-51 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D-3	29	58,00%
2	S-1	17	34,00%
3	S-2	4	8,00%
Jumlah		50	100,00%

Sumber: data diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan D-3 sebanyak 29 orang (58%). Responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 17 orang (34%). Dan Responden yang berpendidikan S-2 sebanyak 4 orang (8%).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan konflik baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut inidipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

Tabel 5. Hasil Regresi

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	9.647	2.823		3.417	.001	
	X1 Komunikasi	.313	.068	.510	4.631	.000	.807 1.239
	X2 Konflik kerja	.393	.123	.351	3.187	.003	.807 1.239

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 9,647 + 0,313 X_1 + 0,393 X_2$

Tabel 6. ANOVA

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.339	2	93.670	27.595	.000 ^a
	Residual	159.541	47	3.394		
	Total	346.880	49			

a. Predictors: (Constant), X2 Konflik kerja, X1 Komunikasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27,595 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} 3,195 dengan signifikansi 0,05. Oleh karena itu, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yakni $27,595 \geq 3,195$, nilai 27,595 lebih besar dari 3,195 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara komunikasi dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Manajemen Anggaran

Laporan manajemen anggaran dibuat sedemikian rupa dan lengkap sehingga pimpinan sekretariat DPRD mengetahui hasil-hasil dari pelaksanaan, baik dari segi pembiayaan proses produksi maupun dari segi program kerjanya.

Tabel 7. Anggaran DPRD Sumatera Utara

Tahun	Rencana Anggaran (miliar)	Anggaran (miliar)	Persentase Realisasi
2018	23	21,14	92%
2019	24	22,81	95%
2020	25	23,19	93%
2021	25	23,62	94%
2022	26	24,37	94%

Sumber: Sekretariat DPRD Sumatera Utara

Laporan pengurus Sekretariat DPRD mencerminkan seberapa besar aturan yang diberikan oleh inisiatif Sekretariat DPRD dapat dijalankan. Laporan eksekutif yang disiapkan oleh dewan disebut laporan pengakuan rencana pengeluaran. Laporan ini dibuat per bulan yang melaporkan pelaksanaan siklus penciptaan pada tahun rencana keuangan yang sedang berjalan. Untuk melaporkan dari bulan ke bulan dilakukan evaluasi terhadap sensibilitas biaya yang telah direncanakan dan mengubah rencana keuangan dengan anggapan benar-benar dianggap signifikan..

Sedangkan tanggung jawab tahunan (salah satunya adalah laporan realisasi anggaran belanja) dilakukan secara konsisten untuk merepresentasikan biaya umum yang ditimbulkan pada tahun buku. Agar laporan pengurus dapat dimanfaatkan oleh kewenangan sekretariat DPRD secara produktif dan sungguh-sungguh, laporan tersebut harus diperoleh atas prakarsa sekretariat DPRD sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini direncanakan dengan tujuan agar inisiatif dari sekretariat DPRD dapat bertindak apabila dianggap penting.

Oleh karena itu dapat disebutkan bahwa manajemen anggaran memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan karena manajemen anggaran yang baik akan meningkatkan kinerja anggaran di DPRD Sumut.

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Perhitungan yang diperoleh menunjukkan $t_{hitung}(4,631) > t_{tabel}(1,677)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat komunikasi maka kinerja karyawan semakin baik. Menurut penelitian (Prasetyo & Oktarina, 2017) (Ardiansyah, 2016) (Afandi, 2018) (Kadarisman, 2017) komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antar rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena topik-topik penting di tempat kerja dapat didiskusikan melalui komunikasi. Jika ada masalah dengan komunikasi, itu harus diselesaikan sesegera mungkin. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja seorang pegawai.

Pengaruh Konflik Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Perhitungan yang diperoleh menunjukkan $t_{hitung}(3,187) > t_{tabel}(1,677)$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin baik. Menurut penelitian (Wibowo & Rahardja, 2015), (Wibowo & Rahardja, 2015) (Seta et al., 2021) (Mangkunegara, 2017) (Simamora, 2018) (Mulyana, 2014) (Wiryanto, 2016) (Cangara, 2015) konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, konflik kerja antar rekan kerja harus dihindari melalui saling pengertian setiap saat. Ketika terjadi konflik kerja, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari penyebab masalah

dan memberikan solusi terbaik. Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara persial.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Konflik Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai F_{hitung} adalah 27,595 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} 3,195 dan signifikan 0,05. Oleh karena itu, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yakni $27,595 \geq 3,195$, nilai 27,595 lebih besar dari 3,195 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara komunikasi dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Br.Sitepu & Kamilah, 2021) (Yusnita & Aslami, 2022) komunikasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan konflik kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kita sudah tahu bahwa komunikasi dan konflik di tempat kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan. Masalah komunikasi dan konflik kerja antara rekan kerja harus dihindari. Dari sini dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Sekretariat DPRD Sumatera Utara membutuhkan anggaran yang tidak sedikit agar kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Sumatera Utara melakukan perencanaan anggaran agar dapat menentukan berapa jumlah anggaran yang diperlukan. Hal ini selalu dikomunikasikan antara sesama anggota Sekretariat DPRD Sumatera Utara Komunikasi yang baik selalu dilakukan agar penetapan anggaran dapat dilakukan sesuai dengan waktunya.

4. Penutup **Kesimpulan**

1. Uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,631 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,187 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada nilai F_{hitung} sebesar 27,595 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,195 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yakni $27,595 \geq 3,195$, Nilai 27,595 lebih besar dari 3,195 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Aslami, N. (2010). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 1–5.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Haque, M. G., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. 3(2), 1–5.
- Cangara, H. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Kamilah. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311–8318.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Sebelas*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836
- Neliwati. (2022). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Iklim Kompetitif. *Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*. 9(1), 18–31.
- Prasetyo, A. E., & Oktarina, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. In *Economic Education Analysis Journal* (Vol. 6, Issue 1, pp. 12–24).
- Seta, A. B., Abdurrohman, D., & Ilham, N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro. In *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 4, Issue 3, pp. 210–214). <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i3.260>
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sitepu, L. E., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. In *Jurnal Pendidikan Tambusai* (Vol. 5, Issue 3, pp. 8311–8318). <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2334>
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rsd Ra Kartini Jepara). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(1), 1–14.
- Wiryanto. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Balai Pustaka.
- Yahfizham. (2018). Kontribusi Ekspektasi Kinerja, Usaha, Faktor Sosial dan Fasilitas Terhadap Sikap Operator Sistem Informasi. *Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi*. 4(1), 44–52.
- Yulianti, Eka. (2017). Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Shipyard Jakarta – 1). *Journal Of Business Studies*, 2(2), 1–5.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). (Hakimi, 2020:17). In *Sinomika Journal | Volume* (Vol. 1, Issue 2, pp. 127–136). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA>