

PENGARUH PENGENDALIAN KONFLIK, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERBEKEL DESA PENARUNGAN

Ni Putu Indah Anggreni¹, Anak Agung Dwi Widnyani², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: anggreniindah20@gmail.com

ABSTRACT

Good employee performance is a step to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of conflict control, organizational culture and organizational culture on employee performance. This research was conducted at the Penarungan Village Repair Office. The sample in this study were 33 people who were employees of the Penarungan Village Repair Office. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that conflict control has a positive and significant effect on employee performance at the Penarungan Village Head Office. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Penarungan Village Head Office. Communication has a positive and significant effect on employee performance at the Penarungan Village Perbekel Office.

Keywords: Conflict Control, Organizational Culture, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan organisasi formal yang jangkauannya sangat luas. Dalam pemerintahan di Bali mengenal perangkat desa yang disebut dengan Prebekel, yang bertujuan untuk mewujudkan administrasi pemerintahan di desa yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi desa. Seiring dengan era reformasi saat ini, maka tidak dapat dipungkiri perubahan-perubahan dari berbagai sektor harus dilakukan dalam memenuhi tuntutan dari era reformasi itu sendiri (Prayoga, dkk, 2021).

Menurut Thamrin (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja pegawai yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai (Saraswati dan Widnyani, 2021).

Oleh karena itu, setiap pegawai atau aparat pemerintah selalu dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing pegawai negeri sipil secara wajar, sehingga tercipta motivasi kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Ahmad, 2017).

Kantor Perbekel di Desa Penarungan di pilih oleh seluruh warga desa, dengan satu orang prebekel, 1 (satu) orang sekertaris desa, 3 (tiga) kaur desa, 3 (tiga) kasi desa dan 11 (sebelas) kelian dinas dengan jumlah pegawai 15 (lima belas) pegawai yang disebut perangkat desa yang berstatus tenaga kontrak. Kantor Perbekel Desa Penarungan yang beralamat di Banjar

Dangin Peken, Desa Penarungan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian pada Kantor Perbekel Desa Penarungan, terdapat permasalahan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada indikator kualitas kerja. Diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 didominasi oleh penilaian yang cukup baik. Adapun pegawai yang mendapat predikat baik ditahun 2021 sebanyak 8 pegawai, pegawai yang mendapat predikat cukup baik sebanyak 10 orang pegawai. Sedangkan peringkat kurang baik mendominasi penilaian yakni sebanyak 15 orang pegawai, di mana indikator kualitas kerja pegawai memiliki persentase penilaian yang paling tinggi yakni 21,21%, dengan rincian masing-masing 2 orang pegawai dengan penilaian baik dan cukup baik, sedangkan 3 orang pegawai dengan penilaian kurang baik. Hal ini tentunya harus mendapat perhatian khusus oleh pimpinan Kantor Perbekel Desa Penarungan, agar kinerja pegawai pada periode berikutnya menunjukkan perbaikan yang lebih baik.

Pengendalian konflik merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi (Hamengkubuwono, dkk, 2020). Pengendalian konflik merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengendalikan konflik dan menciptakan integrasi sosial. Pengendalian konflik sangat menentukan bagaimana seseorang menyikapi dan menyelesaikan konflik itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengendalian konflik yaitu pada indikator konsiliasi tercermin dari pola diskusi dan pengambilan keputusan yang seringkali tidak menemukan jalan keluar yang baik. Hal ini dikarenakan, kurangnya penyampaian informasi penting yang dilakukan pimpinan kepada pegawai.

Pengendalian konflik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamengkubuwono, dkk (2020), Ervan (2021) dan Prayoga, dkk (2021) menunjukkan bahwa pengendalian konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yuda dan Mimba (2022) menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain pengendalian konflik, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi (Hendra, 2020). Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi (Adhar, 2020). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan Kantor Perbekel Desa Penarungan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu pada hubungan antar sesama pegawai. Hubungan antar sesama pegawai menunjukkan sikap yang tidak saling mendukung dan kurang terpeliharanya kepedulian antar rekan kerja menyebabkan keadaan menjadi serba kaku, sehingga masing-masing pegawai sibuk dengan pekerjaannya. Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhar (2020), Faisal, dkk (2020), Hanny dan Adiputra (2020) serta Hendra (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi (Rialmi dan Morsen, 2020). Luthan (2017) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan Kantor Perbekel Desa Penarungan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu pada hubungan antar sesama pegawai. Hubungan antar sesama pegawai menunjukkan sikap yang tidak saling mendukung dan kurang terpeliharanya kepedulian antar rekan kerja menyebabkan keadaan menjadi serba kaku, sehingga masing-masing pegawai sibuk dengan pekerjaannya. Komunikasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020), Dewi (2021) dan Widyani, dkk (2021) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasyim, dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Konflik, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Penarungan”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

(*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan

antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Binberg, 2017).

2) Pengendalian Konflik

Menurut Wirawan (2017) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik. Pandangan hubungan manusiawi menyatakan bahwa konflik adalah sesuatu yang lumrah dan dialami dalam setiap kelompok dan organisasi

3) Budaya Organisasi

Menurut Maryam (2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan para pegawai di dalam organisasi. Untuk itu, budaya organisasi perlu disosialisasikan atau ditanamkan kepada para pegawai, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

4) Komunikasi

Menurut Handoko (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Sedangkan menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara pegawai dengan fungsi organisasi.

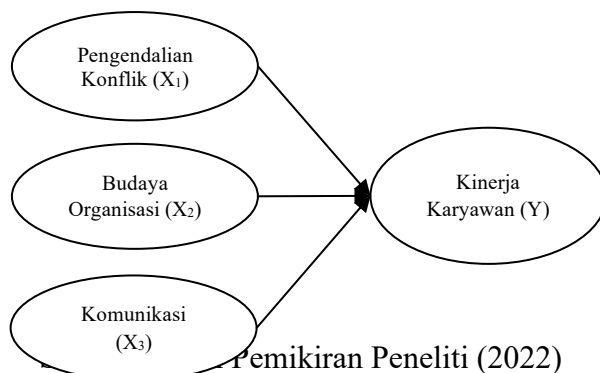
5) Kinerja Pegawai

Menurut Thamrin (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas.

6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Pemikiran Peneliti (2022)
Hipotesis

H₁: Pengendalian konflik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

H₃: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Kantor Perbekel Desa Penarungan yang beralamat di Banjar Dangin Peken, Desa Penarungan, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengendalian konflik, budaya

organisasi, komunikasi terhadap dan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 33 orang pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan, dengan teknik penentuan sampel yakni metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pengendalian konflik, budaya organisasi, komunikasi terhadap dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel pengendalian konflik sebesar 0,943, budaya organisasi sebesar 0,804, komunikasi sebesar 0,948, dan kinerja pegawai sebesar 0,937. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,188 yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu pengendalian konflik, budaya organisasi dan komunikasi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Pengendalian konflik sebesar 0,820, budaya organisasi sebesar 0,228 dan komunikasi sebesar 0,281. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pengendalian konflik, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pengendalian konflik, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,131	1,460		3,514	0,001
Pengendalian Konflik	0,928	0,265	0,449	3,503	0,002
Budaya Organisasi	0,431	0,174	0,213	2,478	0,019
Komunikasi	0,520	0,183	0,348	2,843	0,008
R					0,970
<i>R Square</i>					0,940
<i>Adjusted R Square</i>					0,934
<i>F Statistic</i>					151,871
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,131 + 0,928X_1 + 0,431X_2 + 0,520X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 5,131 menunjukkan bahwa apabila nilai dari pengendalian konflik (X_1), budaya organisasi (X_2) dan komunikasi (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Perbekel Desa Penarungan akan meningkat sebesar 5,131 satuan.

$b_1 = 0,928$ berarti apabila pengendalian konflik (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan budaya organisasi (X_2) dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,928

satuan. Artinya setiap peningkatan pengendalian konflik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

$b_2 = 0,431$ berarti apabila budaya organisasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan pengendalian konflik (X_1) dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,431 satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

$b_3 = 0,520$ berarti apabila komunikasi (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan pengendalian konflik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,520

satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,970. Besarnya nilai R 0,970 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pengendalian konflik, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,934 atau sebesar 93,4 %. Hal ini berarti variasi hubungan pengendalian konflik, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan adalah sebesar 93,4% sedangkan sisanya sebesar 6,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 151,871 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel pengendalian konflik sebesar 3,503 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial pengendalian konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,478 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,019 yang

lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,843 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pengendalian Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengendalian konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengendalian konflik yang ada pada Kantor Perbekel Desa Penarungan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamengkubuwono, dkk (2020), Ervan (2021) dan Prayoga, dkk (2021) menunjukkan bahwa pengendalian konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengendalian konflik yang ada akan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif,

jadi semakin meningkat budaya organisasi yang ada di Kantor Perbekel Desa Penarungan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adhar (2020), Faisal, dkk (2020), Hanny dan Adiputra (2020) serta Hendra (2020) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada akan meningkatkan kinerja pegawai.

3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komunikasi yang ada di Kantor Perbekel Desa Penarungan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020), Dewi (2021) dan Widayani, dkk (2021) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Pengendalian konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Semakin baik pengendalian konflik yang ada pada Kantor Perbekel Desa Penarungan maka semakin baik pula kinerja pegawai.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Semakin

meningkat budaya organisasi yang ada di Kantor Perbekel Desa Penarungan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Semakin baik komunikasi yang ada di Kantor Perbekel Desa Penarungan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Perbekel Desa Penarungan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu pengendalian konflik, budaya organisasi dan komunikasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan Kantor Perbekel Desa Penarungan mampu menerapkan pola diskusi dan pengambilan keputusan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.
- 2) Disarankan agar pimpinan Kantor Perbekel Desa Penarungan mampu memberikan perhatian kepada pegawai agar terjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.
- 3) Disarankan agar pimpinan Kantor Perbekel Desa Penarungan agar dalam berkomunikasi dengan pegawai mampu memberikan arahan yang baik dapat memberikan pengaruh yang positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Penarungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhar, E. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Tanjung Balai. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(20), 47-62
- Ahmad, A. 2017. Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinembani Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 7, hlm 26-35.
- Birnberg, J.G. 2017. The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting). *Journal of Management Accounting Research*, 2(1):33-66.
- Ekhsan, M., & Septian, B. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Ervan, M. N. 2021. Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Unit Layanan Pelanggan PLN Sungguminasa. *Jurnal Manajemen*, 9(8), 1-10
- Dewi, R. V. K. 2021. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171
- Faisal, F., Somantri, M. D., Nafsiah, N. H., & Al-Fauzi, C. M. R. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 59-79
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221
- Hamengkubuwono, H., Kristianto, M. N., & Kristiawan, M. 2020. Strategi Pengendalian Konflik. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 206-216.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartono Danny, D. A. W. 2019. Analisa Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja dan Loyalitas Pegawai Perusahaan Galangan Reparasi Kapal PT. Najatim Dockyard. *Skripsi*. Politeknik Negeri Surabaya.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. 2021. Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan knowledge sharing sebagai intervening. *INOVASI*, 17(3), 430-438.
- Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12
- Luthan, P. L. 2017. *Manajemen Konstruksi dengan Aplikasi Microsoft Project*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. D. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis*, 19(1), 43-56.
- Maryam, S. 2017. Strategi coping: Teori dan sumberdayanya. *Jurnal konseling andi matappa*, 1(2), 101-107
- Prayoga, I. G. B. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. *Values*, 2(2), 257-264
- Rialmi, Z., & Morsen, M. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Utama Metal Abadi.

- JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230
- Thamrin. 2017. *Strategi Internasionalisasi UMKM*. Makasar: CV Sah Media
- Widyani, A. A. D., Wahyuni, N. P. M. S., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada UD. Kecak Mama. *Values*, 2(3), 556-564.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Yuda, G. A. K., & Mimba, N. P. S. H. 2022. Good Governance, Sistem Pengendalian Intern, Konflik Kerja dan Kinerja Pemerintah dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(1), 124-138.