

## Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Reza Kurnia Pratama<sup>1</sup>, Nina Fitriana<sup>2</sup>, Hisbulah Basri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti

<sup>1</sup>[rezakurniarz@gmail.com](mailto:rezakurniarz@gmail.com)

Received 03 June 2024, Revised 20 July 2024, Accepted 02 September 2024

Keyword	Abstract
Kepemimpinan, Interpersonal, Komunikasi, Kepuasan Kerja	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si dan Bapak H. Hisbulah Basri, SE, M.Si). Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan, populasi penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah 109 Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatra Selatan. Pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Batas toleransi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 % dengan tingkat akurasi sebesar 95 %. Pada penelitian jumlah populasi sebesar 109 pegawai dengan batas kesalahan 0,05 % dan nilai d 0,10. hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 28, nilai maksimum sebesar 48 dan nilai rata-rata sebesar 40.92 dengan standar deviasi sebesar 3.407. Uji validitas dilakukan dengan melihat hasil nilai corrected item-total correlation dengan taraf signifikan 5%, tingkat signifikansi sebesar 0,05, derajat kebebasan (df) = <math>n - 2 = 30 - 2 = 28</math>, didapat <math>r</math> tabel = 0,3610. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS25. sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Berdasarkan hasil olahdata di atas, maka estimasi fungsi regresi diperoleh sebagai berikut. <math>Y = 9.327 + 0.293 X1 + 0.099 X2 + 0.402 X3</math>. nilai F-hitung atau Sig (0.000) &lt; <math>\alpha</math> 5%, Maka <math>H_0</math> ditolak yang berarti kepemimpinan (X1), konflik interpersonal (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai t-statistik variabel kepemimpinan sebesar 2.019 &gt; t-tabel atau Sig. 0.047 &lt; <math>\alpha</math> 5%, maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima.</p>

Copyright © 2024 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan jumlah dalam pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan keterampilan kerja yang meliputi aspek kuantitas dan kualitas yang terdapat pada pegawai. Pegawai menjadi penggerak utama dalam menjalankan fungsi administrasi dalam merencanakan tujuan, pelaksanaan sampai tercapainya tujuan. Tanpa pegawai tidak akan ada kegiatan administasi atau dapat dikatakan fungsi

dari administrasi tidak akan tercapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kepuasan kerja suatu sikap dari individu terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, tingkat kepuasan yang tinggi menjadi tolak ukur terhadap pekerjaan yang dilakukan telah dijalankan secara optimal. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, lingkungan dan kompensasi yang

diberikan perusahaan, kepuasan dalam pekerjaan bisa dicapai melalui cara dalam pemimpin menjalankan suatu organisasi, konflik yang dapat secara cepat diselesaikan dan adanya komunikasi yang baik antar pegawai, sehingga dapat memberikan kesempatan setiap individu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat berprestasi. Kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh pegawai saat menjalankan pekerjaan, kepuasan kerja juga menggambarkan perasaan setiap pegawai yang terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu dalam mempengaruhi cara kerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama yang telah dirumuskan untuk memberikan manfaat bagi setiap individu dan organisasi itu sendiri. Kepemimpinan menjadi individu yang mempunyai kewenangan, pengaruh, pengikut dan kemampuan dalam menciptakan individu yang lain agar dapat bertindak dan bertanggungjawab dalam menjalankan kegiatan organisasi sesuai dengan kebijakan yang telah dilakukan oleh organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi karena kurangnya komunikasi antar pegawai yang dapat menimbulkan perbedaan pendapat atau persepsi antar individu (Melinda, 2019).

Konflik interpersonal suatu konflik yang berhubungan dengan perselisihan yang dialami baik dua orang atau lebih dalam organisasi karena pola pikir dan cara pandang individu (Ariyanto, 2021). Kepribadian pegawai dapat menjadi pemicu terjadinya konflik antar pegawai, hal ini terjadi adanya perbedaan pendapat, kebutuhan atau ide dari setiap pegawai yang terjadi antar dua belah pihak maupun anggota organisasi. Komunikasi menjadi proses setiap pegawai dalam berinteraksi dengan menggunakan symbol, sinyal maupun perilaku atas tindakan. Hasibuan (2022) komunikasi pada dasarnya dilakukan secara verbal oleh dua individu yang dapat memberikan informasi agar dapat mudah dipahami. Komunikasi verbal menjadi sarana untuk menggambarkan perasaan, pikiran dan memberikan makna atas tindakan. Komunikasi juga menjadi dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan, komunikasi memberikan hubungan yang bersifat timbal balik setiap pegawai dalam bentuk pesan. Komunikasi suatu sarana dalam melakukan koordinasi setiap subsistem dalam organisasi, terdapat dua cara komunikasi dalam upaya meningkatkan kepuasan pegawai, yaitu komunikasi yang sifatnya

koordinasi untuk merekatkan setiap sistem yang ada pada organisasi. Kedua, komunikasi yang sifatnya berinteraksi dalam proses pertukaran informasi yang berkelanjutan. Proses komunikasi tersebut dapat terjalin dengan baik tergantung pada frekuensi dan interaksi yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap pegawai harus mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik, agar dapat menyampaikan pesan, karena komunikasi menjadi instrument yang dapat membantu dalam memecahkan permasalahan yang kompleks dan setiap pegawai dapat berkontribusi dalam mengambil keputusan, setiap pegawai honorer di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Selatan harus dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun antar pegawai, agar dapat menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan”**.

1. Apakah Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Komunikasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Konflik Interpersonal Berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Komunikasi Berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### I. Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kepuasan kerja suatu perasaan yang menyokong

atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Yopi Yunsepa (2018) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Menurut Yopi (2018) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Teori kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang yang membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya. Menurut Atty (2021) memberikan pendapat tentang teori kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor (twofaktor theory), yaitu teori kepuasan kerja yang menilai kepuasan dan tidak kepuasan menjadi bagian dari kelompok variabel yang berbeda. Teori ini menjelaskan bahwa ketidakpuasan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, tingkah upah, keamanan, kualitas dan hubungan dengan orang lain, sedangkan kepuasan dapat di nilai dari pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan dalam memperkembangkan keterampilan.
2. Teori nilai (value theory) yaitu, kepuasan kerja pada hasil kerja yang diterima oleh pegawai sesuai dengan harapannya. Value Theory lebih menekankan pada hasil tanpa melihat dari sikap pegawai. Kunci dalam mendapatkan kepuasan kerja dilihat dari perbedaan aspek pekerjaan yang dijalankan dan yang diinginkan oleh pegawai, semakin besar perbedaannya, maka semakin rendah kepuasan yang didapatkan oleh pegawai.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu posisi yang mempunyai pengaruh yang dapat mengarahkan, menunjukkan kemampuan para pegawai dan menjadi faktor penting dalam mewujudkan serta meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Ali (2021) kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk bertindak atau bagaimana cara mempengaruhi anggotanya untuk dapat mencapai tujuan tertentu

Menurut Elfrida (2017) terdapat beberapa jenis dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Karakteristik, yaitu pemimpin yang mempunyai memiliki kekuatan, daya tarik dan wibawa dalam mempengaruhi pegawai.
2. Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis yaitu pemimpin yang mempunyai jiwa kebaapaan.
3. Kepemimpinan Otokratis, yaitu yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
4. Kepemimpinan Laissez Faire yaitu pemimpin yang praktis tidak memimpin, akan tetapi dia membiarkan pegawainya berbuat sesuai keinginannya.
5. Kepemimpinan Populistik, yaitu yang berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
6. Kepemimpinan Administratif atau eksekutif, yaitu kepemimpinan yang mampu menjalankan tugas-tugasnya secara efektif.
7. Kepemimpinan Demoktratis, yaitu yang menghargai potensi setiap pegawai dan mau mendengarkan saran yang diberikan oleh bawahannya.

## 3. Konflik Interpersonal

Dalam dunia kerja, konflik antar pegawai maupun pegawai dan pimpinan tidak dapat dihindarkan. Konflik biasanya timbul karena kurang komunikasi, hubungan pribadi dan struktur yang ada pada organisasi. Menurut Aprilia (2020) konflik berkaitan antar pegawai yang mempunyai perbedaan antar individual ataupun sumber daya dan ketidaksesuaian tindakan yang dilakukan dengan pihak yang berhubungan.

## 4. Komunikasi

Komunikasi merupakan kebutuhan sehari-hari yang digunakan oleh pegawai atau kelompok dalam organisasi, komunikasi akan membentuk sebuah sistem sosial yang saling membutuhkan antar individu dengan individu lainnya. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan akan tercapai jika setiap individu mempunyai pendapat atau persepsi yang sama.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini, sebagai berikut :

H1 : Diduga Kepemimpinan (X1), Konflik Interpersonal (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

H2 : Diduga Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

H3 : Konflik Interpersonal (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

H4 : Komunikasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

### III. METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah menggunakan teknik sampling terdapat dua bagian yaitu 1. Probability sampling, 2. Non probability sampling. Penelitian ini menggunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Untuk data primer penulis menggunakan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan data sekundernya didapatkan dari dokumendokumen yang dipublikasikan pada website DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Batas toleransi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 % dengan tingkat akurasi sebesar 95 %. Pada penelitian jumlah populasi sebesar sebesar 109 pegawai dengan batas kesalahan 0,05 % dan nilai d 0,10. Jumlah sampel minimal sebesar 77,7 peneliti menetapkan 78, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 78 Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### I. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat hasil nilai corrected item-total correlation dengan

taraf signifikan 5%, tingkat signifikansi sebesar 0,05, derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 30 - 2 = 28$ , didapat  $r$  tabel = 0,3610. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka item pernyataan dikatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dari variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai  $r$  hitung Y1.1 sampai dengan Y1.10 lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,3610 ( $r$  hitung >  $r$  tabel), sehingga seluruh item kuesioner pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dihasilkan Cronbach's Alpha untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.812, variabel kepemimpinan sebesar 0.884, variabel konflik interpersonal sebesar 0.856, dan variabel komunikasi sebesar 0.694. Suatu data dapat dikatakan reliable jika Cronbach's Alpha > 0.60. berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini bersifat reliabel.

#### 3. Hasil Uji Normalitas

Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

#### 4. Hasil Uji Heterodeksitas

Diperoleh hasil signifikansi kepemimpinan sebesar 0,651, konflik interpersonal sebesar 0,113 dan komunikasi sebesar 0.578 lebih besar dari 0,05. Maka dari itu berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

#### 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = 9.327 + 0.293 X_1 + 0.099 X_2 + 0.402 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan uji regresi linear berganda diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- nilai konstanta sebesar 9.327 yang berarti kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan tetap ada meskipun tanpa kepemimpinan, konflik interpersonal dan komunikasi, maka dapat disimpulkan nilai dari kepuasan kerja sebesar 9.327
- Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0.293 yang berarti

variabel kepemimpinan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Ketika variabel konflik interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 2.9% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

- c. Nilai koefisien konflik interpersonal sebesar 0.099 yang berarti variabel konflik interpersonal menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika variabel konflik interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.9% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
  - d. Nilai koefisien komunikasi sebesar 0.402 yang berarti variabel komunikasi menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Ketika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 4.0% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
6. Hasil Koefisien Relasi.

Uji F (secara bersama-sama) Diperoleh nilai F-hitung atau Sig (0.000) <  $\alpha$  5%, Maka  $H_0$  ditolak yang berarti kepemimpinan (X1), konflik interpersonal (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Uji t (secara parsial) Diperoleh nilai t-statistik variabel kepemimpinan sebesar 2.019 > t-tabel atau Sig. 0.047 <  $\alpha$  5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel konflik interpersonal mempunyai nilai t-statistik sebesar 0.772 < t-tabel atau Sig. 0.442 >  $\alpha$  5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti konflik interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

komunikasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.554 > t-tabel atau Sig. 0.013 <  $\alpha$  5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

## 7. $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Berganda diperoleh hasil dari model summary nilai adjusted R-Square sebesar 0.685 yang berarti variabel kepemimpinan (X1), konflik interpersonal (X2) dan komunikasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 68,5% sedangkan 31,5% dipengaruhi oleh variabel diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan.

- a. Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan, konflik interpersonal dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil R-Squared sebesar 68.5% artinya kepemimpinan, konflik interpersonal dan komunikasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 68.5%, sedangkan sisanya 31.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil dari uji simultan didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan, konflik interpersonal dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan secara bersama-sama. Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh sosok seorang pemimpin yang mampu memerikan para pegawai rasa nyaman dalam bekerja, pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pegawainya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar  $0.047 < \alpha 0.05$ , maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan sudah memiliki

sosok pemimpin yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan mampu memberikan rasa kenyamanan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Intruksi yang jelas dari pimpinan sudah mempermudah pegawai dalam menjalankan kegiatannya didalam organisasi yang mampu mempermudah dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan (2018), Roy Rajendra (2019) dan Deska (2023) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

- c. Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi dari variabel konflik interpersonal sebesar  $0.442 > \alpha 0.05$  yang berarti variabel konflik interpersonal tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak terhindar dari konflik yang berkaitan dengan perselisihan antar pegawai, hal ini dikarenakan perbedaan pola pikir atau pun sumberdaya dan ketidaksesuaian tindakan antar para pegawai. Akan tetapi didalam lingkungan kerja kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan perbedaan budaya, perbedaan pendapat sudah sering terjadi sehingga permasalahan tersebut tidak II | P a g e berkepanjangan dan segera diselesaikan. Alur pekerjaan yang diberikan pimpinan cukup terarah sehingga konflik yang terjadi antar pegawai dapat diminimalisir, sehingga dari perbedaan pendapat tersebut dapat memberikan penilaian dari sudut pandang yang lain untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan (2018) yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

- d. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diketahui variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai signifikansi  $0.013 < \alpha 5\%$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan pimpinan dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Komunikasi yang terjalin dalam organisasi dalam mempengaruhi kegiatan organisasi yaitu tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Komunikasi antar pegawai dan pimpinan dengan pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang menyenangkan yang akan berdampak pada meningkatnya kepuasan bekerja dalam kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lailan (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
3. Tidak ada pengaruh variabel Konflik Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi Kepuasan Kerja pegawai honorer kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aidil (2022). Komunikasi Politik Anggota DPRD Kabupaten Sinjai dalam menyerap Aspirasi Rakyat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pilar*. Vol. 13, No. 2, hlm. 200- 213Ahyari. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. BPFPE.
- Afrizal, Dedy (2022). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi dalam melihat fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal JAPS*. Vol/ 1, No. 1, hlm. 1-7.
- Ariyanto, Ovi Yuna (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Desy (2016). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, hlm. 4865-4891
- Dwiguna, Fikri Jaya. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Dan Komunikasi Formal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*. Vol. 2, No. 1, hlm. 104-116
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: CAPS
- Hodsay, Zahrudin (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Imbalan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Vol, 3. No. 2, hlm. 227-248
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI)
- Marwansyah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Meisya, N., & Edy Purwo Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 576–584. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1101>
- Miharja, T. S., & Vincent Didiek Wiet Aryanto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 406–413. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1088>
- Prasetyo. (2010). *Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP Dr Soeradji Tirtonegoro*.
- Wahab, Abdul (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*. Vol, 8, No. 1, hlm. 1-13
- Waruwu, Ahmad Aswan (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 10, No. 2, hlm. 1-14