

Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

Wiliborda Da Iga¹, Imanuel Wellem², Maria Modesta Missi Mone³

¹⁻³Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis: nonawilda83@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to: (1) describe Employee Performance, Work Conflict, and Workload; and (2) analyze the effect of Work Conflict and Workload on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of 47 employees of the Land Office of Sikka Regency. Since the population was relatively small, a census (total sampling) technique was employed. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, specifically multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicate that the Employee Performance variable falls into the good category, the Work Conflict variable is also in the good category, and the Workload variable is likewise categorized as good. The results of the t-test show that, partially, Work Conflict has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Likewise, Workload has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Meanwhile, the results of the F-test indicate that Work Conflict and Workload simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination analysis shows that the two independent variables in this study explain 20.9% of the variation in Employee Performance at the Land Office of Sikka Regency, while the remaining 79.1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Conflict, Workload, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Konflik Kerja, dan Beban Kerja; (2) menganalisis pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka berjumlah 47 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Konflik Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Beban Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Konflik Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka sebesar 20,9%.

Kata Kunci : *Konflik Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Tanah memiliki peran penting bagi kehidupan masyarakat Indonesia sehingga diperlukan administrasi pertanahan yang tertib untuk menjamin kepastian hukum dan mendukung pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 33 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konteks tersebut, Kantor Pertanahan sebagai organisasi publik memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi pertanahan kepada masyarakat. Menurut Chandler dan Plano dalam Pasolong (2010:7), administrasi publik merupakan proses pengorganisasian dan pengoordinasian sumber daya publik untuk melaksanakan kebijakan serta memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan efisien.

Keberhasilan pelayanan pertanahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Nugroho (2012:45) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi publik. Dessler (2013:45) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi, sedangkan Amelia et al. (2022:129), Mangkunegara (2011:2), dan Darmadi dalam Septiana (2023:448) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Syafrina (2017:6), kinerja merupakan hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbins dan Judge dalam Rahmadani dan Sampeliling (2023:78) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kriteria tertentu. Sementara itu, Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa kinerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Hasil pra-survei terhadap 15 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai mencapai 88,68% dengan kategori sangat baik, namun masih terdapat gap kinerja sebesar 11,32%. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai sudah tergolong sangat baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah konflik kerja dan beban kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil pra survei kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas Kerja	1-2	87,33	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	3-4	89,41	Sangat Baik
3	Pelaksanaan Tugas	5-6	88,67	Sangat Baik
4	Tanggung Jawab	7-8	89,33	Sangat Baik
% Skor Total & Kategori Variabel			88,68	Sangat Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			11,32%	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei 2026

Berdasarkan tabel diatas, kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka berada pada kategori sangat baik dengan persentase skor sebesar 88,68%. Indikator kuantitas kerja memperoleh nilai tertinggi (89,41%), diikuti tanggung jawab (89,33%), pelaksanaan tugas (88,67%), dan kualitas kerja (87,33%). Meskipun demikian, masih terdapat gap kinerja sebesar 11,32%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hasil wawancara dengan pimpinan juga menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, belum konsisten memenuhi standar kerja, serta belum maksimal dalam menjalankan tanggung jawab dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah konflik kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:489), konflik kerja merupakan proses ketika seseorang merasa kepentingannya dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Harmen (2024:1143) menjelaskan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat mendorong kreativitas, komunikasi, dan perbaikan organisasi. Namun, hasil wawancara di Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka menunjukkan masih terjadi kesalahan komunikasi dan tingginya ketergantungan antarpekerjaan (interdependensi aktivitas kerja), sehingga sering menimbulkan kesalahpahaman, menghambat koordinasi, dan memicu konflik antarpegawai.

Selain konflik kerja, beban kerja juga diduga memengaruhi kinerja pegawai. Nabawi (2019:175) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kondisi normal dalam periode tertentu, sedangkan Irawati (2017:52) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka masih menghadapi beban kerja yang tinggi, ditandai dengan tuntutan konsentrasi dan ketelitian yang besar, tekanan psikologis dalam memenuhi target pekerjaan, serta kelelahan fisik akibat tingginya aktivitas dan terbatasnya waktu istirahat. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja apabila tidak dikelola secara tepat.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2010:60), kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan aspek moral dan etika. Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Sementara itu, McCormick dan Tiffin (1980:141) menjelaskan bahwa kinerja juga dapat dilihat dari efektivitas penggunaan waktu kerja, seperti tingkat kehadiran, keterlambatan, masa kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang mencerminkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan, yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:75), kinerja pegawai diukur melalui empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Konflik Kerja

Konflik Kerja menurut Kurniawati (2020:34-35) adalah suatu kondisi dimana terdapat ketidakcocokan atau kesenjangan yang terjadi pada beberapa pihak pada suatu perusahaan, bidang kerja, dan diantara pegawai satu dengan yang lain pada suatu perusahaan. Secara umum, terjadinya konflik kerja pada suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya status yang berbeda, tujuan, nilai, ataupun pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Hal sama juga dikemukakan oleh Endila (2017:22) yang menjelaskan bahwa konflik kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat perselisihan antara individu, kelompok, dan perusahaan dikarenakan komunikasi, persepsi, dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan para ahli menyimpulkan bahwa konflik kerja muncul akibat adanya perbedaan baik dalam komunikasi, tujuan, nilai, persepsi, maupun cara memahami pekerjaan antara individu, kelompok, atau antara pegawai dan pimpinan. Konflik juga dapat dipicu oleh faktor internal seperti ketergantungan antar pegawai, persaingan, serta perbedaan status, dan faktor eksternal seperti ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan. Menurut Afandi (2018:83–84), konflik kerja diukur melalui lima indikator, yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:98), beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang terdiri atas sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sujarweni (2014:36) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja merupakan seluruh bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diterima. Beban kerja dapat berupa tuntutan fisik maupun mental yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Wellem (2025:36), beban kerja diukur melalui empat indikator, yaitu mengorbankan kondisi fisik, ketidakmampuan mengaktualisasikan keterampilan, keterbatasan waktu kegiatan non-produktif, serta beban mental dan psikologis.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Konflik Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka berjumlah 47 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel Kinerja Pegawai terdiri atas 8 item pernyataan, variabel Konflik Kerja terdiri atas 10 item pernyataan, dan variabel Beban Kerja terdiri atas 9 item pernyataan. Hasil uji validitas yang diolah menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Konflik Kerja	Beban Kerja	
1	0,705	0,826	0,694	Valid
2	0,731	0,771	0,701	Valid
3	0,684	0,788	0,691	Valid
4	0,673	0,825	0,674	Valid
5	0,686	0,786	0,690	Valid
6	0,656	0,786	0,696	Valid
7	0,664	0,821	0,699	Valid
8	0,679	0,824	0,727	Valid
9		0,818	0,694	Valid
10		0,784		Valid
Kriteria uji validitas: $r > 0,300$				

Sumber: Analisis Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai, Konflik Kerja, dan Beban Kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai, Konflik Kerja, dan Beban Kerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Cronbach's Alpha if Item Deleted			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Konflik Kerja	Beban Kerja	
1	0,813	0,930	0,846	Reliabel
2	0,808	0,926	0,847	Reliabel
3	0,817	0,926	0,846	Reliabel
4	0,817	0,922	0,850	Reliabel
5	0,821	0,925	0,847	Reliabel
6	0,819	0,925	0,846	Reliabel
7	0,819	0,923	0,853	Reliabel
8	0,820	0,923	0,844	Reliabel
9		0,924	0,847	Reliabel
10		0,925		Reliabel
	0,836	0,932	0,862	Cronbach's Alpha
Cronbach's Alpha > 0,6; Cronbach's Alpha if Item Deleted < Cronbach's Alpha				

Sumber: Analisis Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai, Konflik Kerja, dan Beban Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60,

sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* pada masing-masing item lebih kecil dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha*, yang berarti tidak terdapat item yang perlu dihapus atau direvisi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner pada ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

3. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 80,85% dengan kriteria baik. (2) Persentase skor total untuk variabel Konflik Kerja adalah 79,83% dengan kriteria baik. (3) Persentase skor total untuk variabel Beban Kerja adalah 75,32% dengan kriteria baik.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas yang diolah menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Konflik Kerja	0,852	1,173	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Beban Kerja	0,852	1,173	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diketahui bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel juga tidak melebihi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

5. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel berikut.

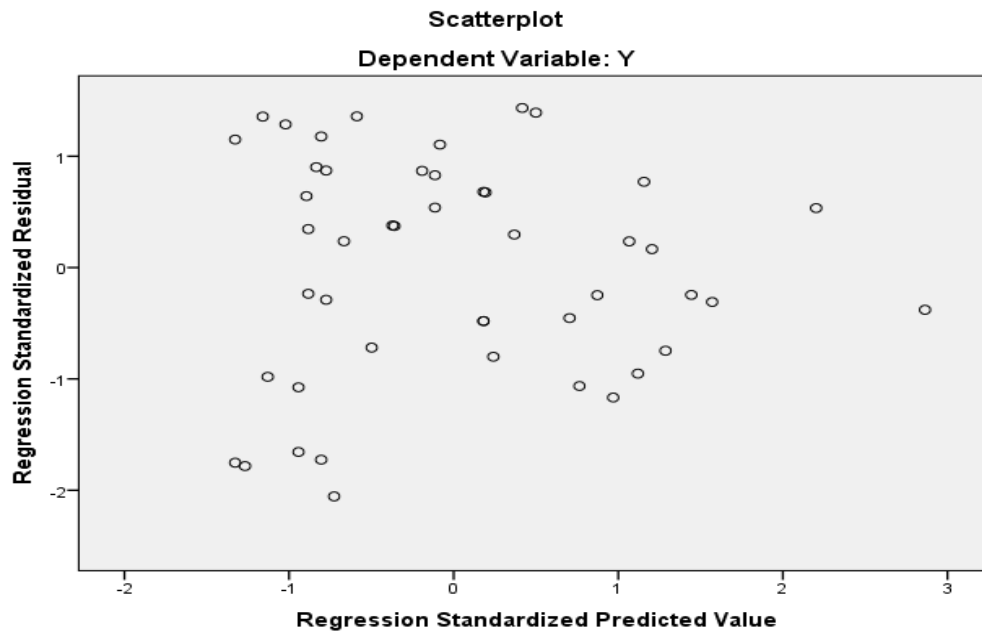
No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,200	Data Berdistribusi Normal
2	Konflik Kerja		
3	Beban Kerja		

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal atau telah memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Pengolahan data dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar *Scatterplot* berikut.



Berdasarkan *scatterplot* pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan relatif merata, baik di atas maupun di bawah garis nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran data. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain memenuhi asumsi homoskedastisitas.

7. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

No	Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
1	Kinerja Pegawai * Konflik Kerja	0,010	0,519	Linear
2	Kinerja Pegawai * Beban Kerja	0,016	0,879	Linear

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh model regresi linear dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Sig. Linearity* yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Sig. Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, variabel Konflik Kerja dan Beban Kerja telah memenuhi asumsi linearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Konflik Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji t menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut.

Hipotesis	t hitung	Sig	Keterangan
-----------	----------	-----	------------

H1	Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	-1,899	0,064	Hipotesis Ditolak
H2	Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	-1,890	0,065	Hipotesis Ditolak

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan analisis data pada tabel di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Konflik Kerja (X1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,899 dengan nilai signifikan sebesar 0,064. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Konflik Kerja (X1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Konflik Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan.

2. Variabel Beban Kerja (X2) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,890 dengan nilai signifikan sebesar 0,065. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Beban Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Konflik Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

Hipotesis		F hitung	Sig	Keterangan
H3	Konflik Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	5,829	0,006	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Konflik Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut.

Model Penelitian	Hasil
<i>R Square</i>	0,209
Kinerja pegawai dijelaskan oleh Konflik Kerja dan Beban Kerja	20,9 %
Kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain	79,1 %

Sumber : Hasil Analisis Data 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,142 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Konflik Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka sebesar 20,9%. Sedangkan sisanya sebesar 79,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila Konflik Kerja Pegawai semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Konflik Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Prayoga (2025), 2) Amelia (2025), 3) Selvin et al., (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Rengga & Obon (2024), 2) Kopa et al., (2024). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Konflik Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang terjadi, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Konflik kerja yang muncul akibat kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, serta kesalahan dalam afeksi atau emosi dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang sering mengalami salah paham, ketegangan antar bagian, atau emosi negatif dengan rekan kerja cenderung mengalami penurunan fokus dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai.

Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan, yang berarti konflik kerja belum memberikan dampak yang kuat terhadap penurunan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Hal ini dapat terjadi karena pegawai masih mampu mengendalikan dan menyelesaikan konflik yang terjadi secara profesional sehingga konflik tidak berkembang menjadi masalah yang serius dalam pekerjaan. Selain itu, adanya kerja sama, pemahaman tugas, serta

tanggung jawab pegawai yang cukup baik membantu menjaga pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, meskipun konflik kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, pengaruhnya belum signifikan secara statistik karena pegawai masih mampu beradaptasi dan menjaga kinerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menolak hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : : 1) Prayoga (2025), 2) Amelia (2025), 3) Nurak et al., (2023), 4) Nineng et al., (2025), 5) Rindhiany et al., (2025), 6) Noeng & Nuwa (2025). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Bua et al., (2024). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang tercermin dari kondisi fisik yang terkuras, keterbatasan waktu, ketidakmampuan mengaktualisasikan keterampilan, serta beban mental dan psikologis dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Pegawai yang harus tetap bekerja saat kondisi fisik kurang baik, memiliki waktu istirahat yang terbatas, serta menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami kelelahan dan penurunan konsentrasi sehingga dapat berdampak pada kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai.

Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan, yang berarti beban kerja belum memberikan dampak yang kuat terhadap penurunan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Hal ini dapat terjadi karena pegawai masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada serta tetap berupaya menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan. Selain itu, pengalaman kerja, pembagian tugas yang cukup baik, serta kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan pekerjaan membantu menjaga kinerja tetap stabil meskipun beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Dengan demikian, meskipun beban kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, pengaruhnya belum signifikan secara statistik karena pegawai masih mampu mengendalikan dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang ada.

3. Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Konflik Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Konflik Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Prayoga (2025), Amelia (2025). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka adalah 80,85%, sehingga terdapat gap sebesar 19,15%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Kuantitas Kerja dan Pelaksanaan Tugas.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Konflik Kerja dan Beban Kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai. Secara parsial, variabel Konflik Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan menjadi signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Beban Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Konflik Kerja secara bersamaan dengan variabel Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Variabel Konflik Kerja termasuk kriteria baik (79,83%) namun terdapat gap sebesar 20,17%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi kerja pegawai

Peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka dapat dilakukan dengan memperbaiki konflik kerja yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi. Pimpinan perlu memastikan bahwa informasi pekerjaan disampaikan secara jelas, tepat, dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai serta meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar rekan kerja agar tidak terjadi salah paham dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pelaksanaan rapat koordinasi, evaluasi kerja rutin, dan pembinaan hubungan kerja yang baik dapat membantu

menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif, nyaman, dan produktif.

Secara parsial, variabel Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan menjadi signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Konflik Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Beban Kerja secara bersamaan dengan variabel Konflik Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Variabel Beban Kerja termasuk kriteria baik (75,32%) namun terdapat gap sebesar 24,68%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai dalam bekerja

Peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka dapat dilakukan dengan memperbaiki beban kerja yang berkaitan dengan ketidakmampuan pegawai dalam mengaktualisasikan keterampilan. Pimpinan perlu memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai, dukungan motivasi kerja, serta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan beban kerja yang lebih teratur dan dukungan yang baik, pegawai akan lebih termotivasi, mampu bekerja secara optimal, dan tidak merasa terbebani oleh banyaknya pekerjaan.

2. Meningkatkan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat pegawai

Peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan memperhatikan keterbatasan waktu kegiatan non-produktif melalui pengaturan waktu kerja yang lebih efektif dan seimbang. Pimpinan perlu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk beristirahat, mengurangi kelelahan, serta memenuhi kebutuhan pribadi agar kondisi fisik dan mental pegawai tetap terjaga. Selain itu, pengelolaan jadwal kerja yang baik dapat membantu pegawai memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pendukung kerja sehingga produktivitas dan kualitas kerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel Konflik Kerja memperoleh persentase skor total sebesar 79,83% dengan kriteria baik, variabel Beban Kerja memperoleh persentase skor total sebesar 75,32% dengan kriteria baik, dan variabel Kinerja Pegawai memperoleh persentase skor total sebesar 80,85% dengan kriteria baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Konflik Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti peningkatan konflik kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, namun penurunannya tidak signifikan. Demikian pula, Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Konflik Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi

kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Amelia, P. (2025). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 115–125.
- Bua, W. F., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan kelas B. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 2(1), 1–16.
- Chandler, A. D., & Plano, L. (2010). Administrative management in public organizations. In H. O. Pasolong (Ed.), *Administrasi publik modern* (p. 7). Alfabeta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Endila, V. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 1–12.
- Harmen, H., Syahreza, D., Manik, A. M. C. B., Lubis, A. S., Agustin, A., Hutagalung, A. T., ... & Prayoga, W. (2024). Peranan efektif komunikasi kerja, konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam menguatkan produktivitas karyawan perusahaan perak tom's silver Yogyakarta. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1140-1156.
- Irawati, I. (2017). Beban kerja dan efektivitas kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 52–60.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kopa, I. E., Rengga, A., & Obon, W. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *CUAN: Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Kurniawati. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 1–11.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.

- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nineng, F., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2025). Pengaruh beban kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 3(1), 197–219.
- Noeng, A. Y., & Nuwa, C. A. W. (2025). Pengaruh quality of work life dan beban kerja terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Nugroho, S. (2012). Peran strategis organisasi publik dalam layanan administrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 45–55.
- Nurak, A. N. D., Wellem, I., & Aek, K. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (studi kasus pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(4).
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Prayoga, A. (2025). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Tbk Cabang Pekanbaru. *Jamalk: Jurnal Manajemen Lancang Kuning*, 3(4), 266–275.
- Rahmadani, D., & Sampeliling, E. (2023). Pengukuran kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik*, 15(2), 78–88.
- Rengga, A., & Obon, W. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 2(1), 208–230.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Rindhiany, M. F., Carcia, M. S., & Mone, M. M. M. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka (Skripsi). Universitas Nusa Nipa Maumere.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York, NY: Pearson.
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121–132.

Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.

Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press.

Wellem, I., Budiyanto, & Suwitho. (2025). *Profesionalisme dan OCB dalam tata kelola sekretariat desa*. CV Luminary Press Indonesia.