**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
 GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN**

Toronasokhi Hulu¹ Reaksi Zagoto² dan Progesif Bu'ulolo³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 33 pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik mempengaruhi secara positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} (7.110) > t_{tabel} (1,696)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada manajemen konflik, maka produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Produktivitas Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini sumber daya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetisi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Sumber daya manusia ini dapat dikelola dengan baik terutama untuk masa depan pada suatu organisasi dengan masing-masing individu membentuk gaya hidup, pola perilaku, kepribadian, prinsip, persepsi dan etika bekerja yang kemauanya mencapai tujuan suatu organisasi.

---

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (hulutoronasokhi@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (zagotorea@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

Setiap organisasi memiliki persoalan dengan konflik antara pegawai yang satu dengan lainnya. Robbins dalam Duha (2014:145), mendefinisikan bahwa “Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada didalam diri individu, kelompok maupun organisasi”. Hal ini dipengaruhi oleh ketidaksependapat, ketidak-serasian serta adanya gejala-gejala lain yang mengakibatkan keduanya saling bertentangan. Sikap seperti ini dapat memberikan dua hal yaitu adanya peningkatan terhadap produktifitas kerja pegawai karena saling bersaing untuk menunjukkan kinerja yang baik didalam organisasi. Sebaliknya, ketika hal demikian terjadi, adanya penurunan produktifitas pegawai. Oleh karena itu, manajemen konflik sangat dibutuhkan dalam hal mengatasi dan memperbaiki jalinan pegawai dengan pegawai lainnya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktifitas kerja organisasi.

Manajemen konflik dapat diartikan sebagai suatu proses aksi dan reaksi yang diambil oleh para pelalu konflik atau pihak ketiga secara rasional dan seimbang, dengan tujuan untuk mengendalikan situasi dan kondisi perselisihan yang terjadi antara beberapa pihak. Manajemen konflik dapat diukur melalui koordinasi kerja, strategi pemotivasian, kemampuan, dan kebijakan yang adil. Dengan adanya manajemen konflik didalam organisasi yang mampu menyatukan perbedaan pendapat pegawai akan mempengaruhi hasil kerja dari pegawai itu sendiri.

Produktivitas kerja adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Whitmore dalam Sedarmayanti (2009:58) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki sikap kepatuhan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap komitmen pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut.

Kantor Camat Gomo merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintah di tingkat kecamatan dalam bidang pelayanan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka setiap pegawai didalamnya diharapkan mampu beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaannya seperti kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama tenaga

kerja sehingga produktivitas kerja pegawai didalamnya meningkat berdasarkan pada periode tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian (pengamatan awal) yang dilakukan peneliti pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, terkesan bahwa adanya pegawai yang tidak sependapat dengan sesama pegawai. Hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang memiliki persepsi tidak sesuai dengan keinginannya terhadap apa yang dilakukan oleh rekan kerja seperti pada pelaksanaan metode kerja tidak dapat diterima untuk dilaksanakan melalui cara-cara yang dianjurkan oleh pegawai tersebut. Selanjutnya, kurangnya keterbukaan atasan terhadap pegawai sehingga menimbulkan suatu konflik yang menyebabkan perbedaan pendapat antara atasan terhadap bawahan. Hal ini ditandai dengan pegawai yang tidak sepenuhnya berterima setiap kebijakan yang dimandatkan oleh atasan. Terakhir ditemukan adanya pegawai yang belum menunjukkan produktifitas kerja yang maksimal. Hal ini juga ditandai dengan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi, dimana masih terkendala dalam menyelesaikan tugas tersebut karena faktor penguasaan terhadap prosedur kerja serta kurang pengetahuan dalam mengoperasikan komputer. Hal ini berakibat tidak baik bagi organisasi karena pegawai yang tidak sependapat dengan sesama pegawai, kurangnya keterbukaan atasan kerja terhadap bawahan, dan produktifitas kerja yang belum maksimal. Oleh karena itu, peran manajemen organisasi sangat dibutuhkan dalam memecahkan persoalan ini agar para pegawai didalam organisasi dapat menunjukkan produktifitas kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul penelitian: **“Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Konflik

Pengertian mengenai manajemen konflik tidak terlepas dari pengelolaan konflik yang terjadi didalam sebuah organisasi menjadi fungsional dan bermanfaat. Menurut Rusdiana (2015:171), bahwa “Manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi

peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi”. Adanya suatu konflik akibat dari perbedaan persepsi antara dua pihak atau lebih. Ross dalam Utami (2013:23) mengartikan manajemen konflik sebagai langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan suatu seni dalam pengelolaan konflik akibat perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya, dimana kondisi tersebut dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai itu sendiri didalam organisasi.

Konsep Produktivitas Pegawai

Persoalan mengenai produktivitas pegawai adalah hasil keluaran yang diperoleh dari kegiatan sumber daya manusia baik itu antar individu maupun antar kelompok didalam dalam organisasi. Sedarmayanti (2009:57) menjelaskan bahwa “Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai *output* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *input*”. Pendapat ini hampir sama dengan definisi yang dijelaskan oleh Afandi (2018:91), dimana “Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa produktivitas pegawai merupakan perbandingan antara *input* dengan *output* dengan hasil kerja yang diperoleh berdasarkan proses aktivitas pegawai didalam organisasi atas beban tugas yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Pegawai

Rusdiana (2015:185) menyatakan bahwa konflik antar individu didalam organisasi tidak dapat dielakkan, tetapi dapat dimanfaatkan ke arah produktif apabila dikelola dengan baik. Dengan kata lain, jika konflik dikelola secara sistematis dapat berdampak positif, yaitu memperkuat hubungan kerja sama, meningkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pendapat Rusdiana tersebut memberikan suatu pemahaman bahwa konflik yang terjadi antarindividu di dalam organisasi dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas pegawai apabila dapat dimanfaatkan dengan baik. Selain dari pendapat

tersebut Landau, dkk dalam Rusdiana (2015:173) menguraikan bahwa “Konflik yang terjadi ditempat kerja dapat dimanajementi untuk menciptakan kreativitas dan inovasi, serta mengembangkan produktivitas”. Dengan kata lain, produktivitas seseorang dapat dikembangkan atau ditingkatkan apabila adanya pengelolaan konflik terhadap pegawai didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa manajemen konflik mampu mempengaruhi produktivitas pegawai didalam sebuah organisasi. Hal ini ditandai oleh, hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut sebagai dasar kesan apa yang diperbuat oleh manajemen yang menjadikan diri pegawai dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pegawai-pegawai lainnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Sedarmayanti (2009:71), menguraikan enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambah tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan, program pelatihan yang dilaksanakan pada suatu instansi mendorong pegawai untuk bekerja secara intensif. Dengan pegawai mampu berprestasi, memungkinkan pegawai yang bersangkutan untuk diikutsertakan untuk program pendidikan dan pelatihan (diklat).

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan, apabila pegawai memiliki watak dan batin yang kuat serta memiliki kesehatan yang baik, maka setiap pekerjaan yang diembankan akan terlaksana dengan penuh tanggungjawab.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antar bawaha, akan mampu mendorong pegawai dapat bekerjasama dengan mencapai tujuan yang dikehendaki.

Berdasarkan pendapat yang telah uraikan di atas, maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai didalam organisasi adalah sikap kerja, hubungan antara atasan dan bawahan kerja, keterampilan kerja, manajemen produktivitas, pelatihan, tingkat upah dan gaji yang diterima pegawai serta jamina keselamatan kerja.

Indikator Manajemen Konflik

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konflik didalam organisasi menurut Hasibuan dan Tipjono (2005:12) yaitu sebagai berikut:

1. Asumsi mengenai konflik

Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik.

2. Persepsi mengenai penyebab konflik

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan memengaruhi gaya manajemen konfliknya.

3. Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.

4. Pola komunikasi dalam interaksi konflik

Konflik merupakan proses interaksi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.

Sedangkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur manajemen konflik menurut Wahyudi dalam Andanan (2018), yaitu:

1. Menstimulasi Konflik

Menstimulasi konflik dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan prestasi, mengadakan evaluasi kinerja secara terpadu, memotivasi pegawai, mengubah sistem penggajian, menetapkan standar kinerja.

2. Mengurangi atau Menurunkan Konflik

Mengurangi konflik dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan bersama, menetapkan peraturan, mutasi jabatan, menggabungkan unit yang konflik dan membuka forum dialog.

3. Resolusi Konflik

Resolusi konflik dapat dilakukan melalui cara musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar menawar, kompromi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur manajemen konflik didalam organisasi terdiri asumsi mengenai konflik, persepsi mengenai penyebab konflik, ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya, pola komunikasi dalam interaksi konflik, menstimulasi konflik, mengurangi atau menurunkan konflik dan resolusi konflik.

Indikator Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2009:104), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas pegawai, yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dapat dicapai. Hasil merupakan salah satu yang harus dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas pegawai dalam organisasi yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, efisiensi, mutu, kualitas dan kuantitas, tanggung jawab serta percaya diri.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39), “Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”. Jenis penelitian bersifat asosiatif (klausal) yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai pada kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu

variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu aplikasi untuk mengolah data, yaitu: *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16.0 for Windows Evaluation Version*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel manajemen konflik (X) sebesar 7,110 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, $df\ n-k-1$ ($33-1-1$) = 31 adalah sebesar 1,696 (lihat lampiran 6). karena nilai t_{hitung} (7,110) > t_{tabel} (1,696) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel manajemen konflik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,620 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 62% keragaman variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (manajemen konflik) sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 13,204 + 0,798X$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Parameter yang nilainya diestimasi
- X = 0,798 (Variabel Manajemen Konflik)
- Y = 13,204 (Variabel Produktivitas Kerja Pegawai)

Nilai 13,204 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel produktivitas kerja pegawai (b_0) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,798 merupakan nilai koefisien dari variabel manajemen konflik (b_1) sebesar 0,798 artinya setiap kenaikan sebesar 1 pada manajemen konflik, maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,798. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada manajemen konflik maka variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan meningkat.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Umami Wahyuni (2019) mengenai pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada rumah jahit K'-ONK (RJK) di Kabupaten Pamekasaan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada rumah jahit K'-ONK (RJK) di Kabupaten Pamekasaan). Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik manajemen konflik eksternal maupun manajemen internal mempengaruhi produktivitas pegawai itu didalam organisasi.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Camat Gomo Kabupaten Nia Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Andanan, Farisa. 2018. *Pengaruh Manjemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 02 Tanggamus. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan dan Tjipjono. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Lucia, Roosalina Hera. 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3. Universitas Sam Ratulangi.
- Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Sekar Pratiwi. 2013. *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia. Skripsi Manajemen Dakwah*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Wahyuni, Ummi. 2019. *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Jahit K'-ONK (RJK) di Kabupaten Pamekasan)*. *Journal of Management and Accounting*. Vol.2, No. 1. Universitas Madura.