

## PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

Nurhayati Waruwu<sup>1</sup>, Samalua Waoma<sup>2</sup>, Paskalis Dakhi<sup>3</sup>

Universitas Nias Raya

Email: [hayatinurwaruwu@gmail.com](mailto:hayatinurwaruwu@gmail.com), [samaluawaoma@gmail.com](mailto:samaluawaoma@gmail.com),  
[dakhi20paskalis@gmail.com](mailto:dakhi20paskalis@gmail.com)

### Abstrak

Permasalahan penelitian ini adalah kuantitas dan kualitas kinerja Pegawai tidak sesuai dengan yang di tergetkan seperti penyelesaian kerja tiga hari tetapi baru dapat di selesaikan tujuh sampai delapan hari dan sering terjadi ketidak sesuain pekerjaan seperti dalam melaksanakan pekerjaan seperti target yang ingin di capai sepuluh tetapi dari terget tersebut terdapat empat yang tidak sesuai atau salah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen konflik terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitia Kuantitatif bersifat Asosiatif. Sumber data adalah 30 Orang pegawai. Teknit pengumpulan data instrumen penelitiandengan membagikan angket/koesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regersi linear sederhana. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana dari koefisien  $\beta_0$  sebagai kostantan (nilai tetap) senilai 14,999 merupakan nilai dari koefisien dari variabel Manajemen Konflik  $\beta_1$  sebesar 0,734 nilai ini mempuyai arti bahwa setiap peningkatan variabel Manajemen Konflik (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,734. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai<sub>hitung</sub>Manajemen Konflik  $>5.732$   $t_{tabel}$ sebesar 1.701. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pemimpin sekaligus sebagai camat di Kantor camat Onohazumba kabupaten Nias Selatan harus benar-benar terus meningkatkan Manajemen Konflik yang lebih baik lagi dan memperhatikan sebaik-baiknya. Sebab Manajemen Konflik yang ada berpengaruh besar Terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Manajemen Konflik dan Kinerja Pegawai.*

### Abstract

*The problem of this research is the quantity and quality of employee performance is not in accordance with what is targeted such as the completion of work in 3 days but it has only been completed in 7 to 8 days and there are often work mismatches such as in carrying out work such as 10 of these targets there were four that were not appropriate or incorrect. The purpose of this study was to determine the affect of conflict management on employee performance in Onohazumba Sub-District, South District. The type of research used is a quatitative associative reseacht type. Data*

sources are 30 employees. Collection techniques by distributing questionnaires or questionnaires. The data analysis method used is simple linear regression analysis. Based on a simple linear regression the equation of the  $\beta_1$  coefficient as a constant (fixed value) the value of 14.999 is the value of the coefficient of the Conflict Management variable  $\beta_1$  of 0.734 this value means that every increase in the conflict management variable (X) by unit will increase variable employees (Y) of 0.734. the results of this study indicate that the tvalue of conflict management is  $>5.732$  ttable of 1.701. this study can be concluded that there is an influence of conflict management on the performance of Onohazumba employees in south Nias District. The sarong in this study is to improve the performance of the leadership employees as well as a whip at the Onohazumba Sub-District Office, south Nias District, must really continue to improve conflict management even better and pay attention to it. Conflict management that has a major influence on employee performance.

**Keywords:** Conflict Management and Employee Performance.

## A. Pendahuluan

Di dalam suatu organisasi hal yang sangat penting adalah sumber daya manusianya karena sumber daya manusia pondasi utama yang terpenting dalam menunjang kelancaran dan keberhasilan organisasi. Di dalam mencapai tujuan organisasi harus membuat strategi-strategi dalam menunjang kelancaran aktifitas setiap individu didalam instansi atau organisasi tersebut. Dan yang paling penting adalah organisasi harus berupaya memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai supaya apa yang menjadi tujuan dapat dicapai secara optimal.

Setiap organisasi atau instansi pasti yang paling dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam mencapai tujuan. Orang-orang di dalam organisasi, baik sebagai pegawai maupun pemimpin memegang peranan penting, karena berkembang tidaknya suatu organisasi tergantung sumber daya manusianya. Jadi jika sumber daya manusianya tidak berkerja sia-sialah

kemampuan pegawai itu sendiri. Maka dari itu, semangat kerja sangatlah penting karena dengan adanya semangat kerja pegawai mau berkerja dan antusias dalam mencapai hasil yang baik. Kantor Camat Onohazumba adalah sebuah instansi pemerintah yang membutuhkan pegawai yang memiliki *skill* dan berkinerja baik dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut, agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap organisasi harus memiliki komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia karena untuk meningkatkan semangat kerja pegawai guna memajukan instansi tersebut. Karena pegawai sebagai sumber daya manusia di suatu kantor perlu dikelola secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan instansi atau organisasi. Keseimbangan dalam organisasi menjadi kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Konflik adalah suatu proses sosial antara dua orang atau lebih atau kelompok dimana salah satu berusaha menyikirkkan pihak lain dengan menghacurkannya dan membuatnya tidak berdaya. Oleh karena itu, konflik adalah hal yang wajar terjadi dalam suatu organisasi atau masyarakat. Dalam suatu organisasi keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Untuk itu, perlu ada manajemen konflik dalam suatu kantor. Dengan tujuan supaya proses kegiatan dalam organisasi bisa terlaksana dengan optimal. Tujuan manajemen konflik adalah untuk membangun dan mempertahankan kerja sama yang kooperatif dengan para bawahan, tema sejawat, atasan, dan pihak luar. Jika konflik di dalam organisasi tidak di kendalikan, otomatis konflik itu membesar dan mempengaruhi kelancaran aktifitas organisasi dan hal ini berakibat terhadap kinerja pegawai tetapi jika konflik dapat di tangani maka kerja sama antara pegawai dapat membuatkan hasil di yang harapkan dengan baik. Manajemen konflik dan kinerja pegawai saling berhubungan dan sejalan apabila penanganan dan pengelolaan konflik selalu diperhatikan dengan baik.

Manajemen konflik pada dasarnya merupakan ketidak sesuaian nilai atau tujuan antara anggota kelompok oerorganisasi. Konflik dalam organisasi memiliki manfaat dan tujuan. Manfaat konflik yaitu untuk meningkatkan kesadaran pegawai pada sesalahan yang dialaminya dan serta memahami perilaku

pribadinya sendiri. Tujuan pada konflik yaitu sebagai pencengahan gangguan pada anggota organisasi untuk menfokuskan diri pada visi dan misi dan tujuan organisasi.

Manajemen konflik sangat penting di kantor Camat Onohazumba karena untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat maksimal. Konflik yang terjadi antara pegawai di dalam organisasi, hal ini bisa di sebabkan karena manajemen konflik yang tidak produktif, sehingga mengakibatkan adanya kesenjangan antara pegawai dan kelompok maupun pimpinan. Karena manajemen konflik di kecamatan Onohazumba kurang efektif maka kinerja pegawai tidak optimal. Sangat menguntungkan bagi organisasi jika konflik itu di jadikan sebagai motivasi dalam persaingan mencapai tujuan, tetapi jika konflik di jadikan alat untuk mejatuhkan orang lain dengan cara-cara yang tidak benar maka hal ini sangat mengganggu sistem kerja dalam organisasi.

Kinerja merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam berkerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya berkerja dalam suatu bagian pekerjaan tertentu. Menurut Casao dalam Sinambela (2016:481) "kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya". Setiap pegawai memiliki tugas masing-masing dan tugas itu harus di kerjakan sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan. Kinerja ini menpuyai makna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga

bagaimana proses kerja berlangsung. Di dalam suatu organisasi hasil adalah hal yang penting, akan tetapi setiap instansi juga ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan dalam mencapai tujuan tersebut.

Kinerja pegawai dapat di lihat dari dari rentang waktu cepat lambat pegawai itu menyelesaikan tugasnya atau pekerjaan tertentu. Sebagai pegawai di kecamatan di harapkan dapat berkinerja baik dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Pimpinan atau Camat di kecamatan Onohazumba adalah faktor yang terpenting karena selaku sebagai pemimpin di tuntun untuk memberikan semangat kerja dan arahan yang membangun instansi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas tampak pentingnya Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai di kantor camat Onohazumba kabupaten Nias Selatan penulis berkeinginan untuk melakukan peneliti ilmiah dengan judul "**Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat di identifikasikan masalah yang relevan dengan penelitian ini:

1. Kinerja antara pegawai masih rendah
2. Sering terjadi perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas
3. Kurangnya kerjasama yang harmonis antara pegawai.

4. Dan kurangnya mendiskusikan permasalahan yang terjadi antara pegawai.

Berdasarkan uraian masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan "Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di kantor kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan".

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif yakni : penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel tersebut, yaitu antara variable bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai " metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel".

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan koesioner yang telah dipersiapkan. Data primer yang digunakan diantaranya tanggapan responden tentang manajemen konflik dan kinerja pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan koesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden, dengan menggunakan koesioner yang telah

disiapkan terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan, hasil dari penarikan sampel yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengumpulan data berupa koesioner. Adapun koesioner dibagi dalam dua dimensi, yaitu: manajemen konflik dan kinerja pegawai. Hasil pengumpulan data dari responden berupa jawaban dari koesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai dan skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert skala jenjang lima. Sugiyono (2012:86) mengatakan bahwa skala likert adalah "skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial". Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberi skor untuk skala likert dengan gradasi sebagai berikut.

- Skor 5 = Sangat setuju
- Skor 4 = Setuju
- Skor 3 = Ragu-ragu
- Skor 2 = Tidak setuju
- Skor 1 = Sangat tidak setuju

Metode analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan untuk

melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:270):

$$Y = a + bX$$

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 diatas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2008:160) :

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

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas
- n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS 21*.

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka instrument penelitian di uji cobakan agar diperoleh instrument yang valid dan reliabel dan selanjutnya dilakukan uji validasi untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Maka dalam penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pernyataan-pernyataan) dengan skor total. Untuk mengetahui tingkat validitas angket

dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* ( $r$ ). dilakukan dengan uji signifikan koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan  $r$  kritis pada taraf signifikan 0.05 (signifikan 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012:276):

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

Keterangan :

- $r$  = Koefisien korelasi yang dicari
- $n$  = Jumlah responden
- $\sum X$  = Jumlah skor variabel bebas
- $\sum Y$  = Jumlah skor variabel terikat

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara *eksternal* maupun *internal*. Secara *eksternal* pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. “Secara *internal* reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu” (Sugiyono, 2012:183).

Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsisten *internal* (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* ( $G$ ). Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Menurut Nunnally dalam Ghozhali

(2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $Alpha > 0,60$ . dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012:186)

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{M(k - M)}{k s_i^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_i$  : Reliabilitas ins
- $k$  : Jumlah item dalam instrumen
- $M$  : Mean skor total
- $k s_i^2$  : Variansi total

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah data koesioner terkumpul, maka dilakukan maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan output-output yang didapat dengan menggunakan *SPSS 21.0. For Windows Evaluation Version*.

Dari data yang dapat diketahui bahwa analisis pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai memperoleh tanggapan positif . berarti manajemen konflik mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,999	6,736		2,227	,034
1 Manajemen Konflik	,734	,128	,735	5,732	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS 21.0. For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Manajemen Konflik (X) sebesar 5,732 pada tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 5% dengan  $(df) = (n-k-1)/(30-1-1) = 28$ . Jadi, karena nilai  $t_{hitung}=5,732 > t_{tabel} = 1,701$  pada tingkat signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya variabel Manajemen Konflik (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Konflik memiliki berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.9, berikut.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14,999	6,736		2,227	,034
1 Manajemen Konflik	,734	,128	,735	5,732	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,540% artinya variabel Manajemen

Konflik hanya mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 54% sedangkan sisanya 46,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial Manajemen Konflik berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor camat Onohazumba, untuk mempermudah pembaca hasil dan interpretasi analisis regresi linear sederhana maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = a+bx$$

$$Y = 14,999+0,734X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Manajemen Konflik memiliki tanda yang positif. Ini berarti peningkatan nilai variabel Manajemen Konflik dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai. Regresi sederhana  $Y = 14,999+0,734X$  memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta ( $a$ ) adalah sebesar 14,999. merupakan Nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) saat Manajemen Konflik bernilai nol. Sedangkan nilai koefisien variabel Manajemen Konflik ( $b$ ) adalah sebesar 0,734 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Manajemen Konflik akan memberikan dampak pada peningkatan variabel Kinerja pegawai. Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah (2022)

masih relevan atau searah sampai saat ini dimana Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai di kantor camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

#### D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kantor camat Onohazumba kabupaten Nias Selatan tentang pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai, dapat di tarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Konflik (X) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Manajemen Konflik (X) sebesar 5,732. >  $t_{tabel}$  1,701 sedangkan nilai  $t_{tabel}$   $\alpha = 0,05$   $df = (n-k-1)$  (30-1-1) pada  $df$  numerator 1,  $df$  deminator 28. maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima denngan arti bahwa variabel Manajemen Konflik (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di kantor camat Onohazumba.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,540 sehingga dapat di tunjukkan bahwa 540,% artinya variabel Manajemen Konflik hanya mampu menjelaskan Kinerja Pegawai 54% sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar model.

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana dari koefisien  $\beta_0$  sebagai kostantan (nilai tetap) senilai 14,999 merupakan nilai dari koefisien dari variabel Manajemen Konflik  $\beta_1$  sebesar 0,734 nilai ini mempuyai arti bahwa setiap peningkatan variabel Manajemen Konflik (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkankan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,734.

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di uraikan, sehingga peneliti menyarankan:

1. Diharapkan Manajemen Konflik perlu ditingkatkan karena dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi, dengan tujuan agar dapat mewujudkan pencapain kinerja untuk mempermudah pelaksanaan kerja dan dalam menyelesaikan sesuatu apa yang menjadi tujuan organisasi secara efektif.
2. Sebaiknya pimpinan harus memberikan dukungan dan kemampuan dalam memanajemenkan setiap konflik yang ada agar tidak menjadi kendala dalam melaksanakan tugas terhadap rekan kerja agar meningkatkanya efektifitas kerja yang lebih baik dalam organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya hasil peneliti ini dapat dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi dalam penyusunan skripsi.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

##### Sumber dari Buku

- Ghozali, Iman. 2001. *Aplikasi Multivariante Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristanto, Andria. 2020. *Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rahardi, Dedi, Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Mikrosoft Excel*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sinambela, Lijak, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjabolo, Sitih, Asiah. 2017. *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: Pustaka Cendekia.
- Winardi. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- ### Sumber dari Jurnal
- Deni, Muhammad. 2018. Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik: Studi pada Kantor Samsat di Kabupaten OKI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* .(Online) Vol.16, No.5, (<http://ejournal.Unsri.ac.id>, diakses 13 mei 2021).
- Devita, Maria. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Di Restaurant ALPHA Hotel Pekan Baru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*. (Online) Vol. 4, No. 2, (<https://123dok.com>, diakses 15 April 2021).
- Fahmi, Syaifuddi, Sudarmanto. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja: *Studi pada PT Omega Mas Pasuruan di Malang*. Jl. Cengger Ayam No5 Malang. *Jurnal Manajemen*. (Online) Vol. 3, No.1, (<http://ejournal.Unikama.ac.id>, diakses 13 April 2021).
- Farisa, Andani. 2018. Pagaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen*. (Online) Vol. 4, No.7, (<http://repository.radeninta.ac.id>, diakses 26 April 2021).
- Hartono, Tommy dan Siagian, Mauli. 2020. Pengaruh Displin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*

- Universitas Ratu Langi. (Online) Vol. 7, No. 2, (<http://ejournal.unstral.ac.id>, diakses 17 April 2021).*
- Lincyanata, Friska dan Sudarsih, Apriono, Markus. 2014. Pengaruh Displin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Tingkah Upah dan Produktifitas Tenaga Kerja. *Jurnal Studi Pada Kerajina Perak di Jawa Timur. (Online) Vol. 3, No. 7, (<http://Repository.unej.ac.id>, diakses 25 April 2021).*
- Mansur, M. Palgunadi. 2014. Pengaruh Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Politik di Papua. *Jurnal Artikel dan Akuntansi Indonesia. (Online) Vol. 5, No. 7, (<http://www.neliti.com>, diakses 6 April 2021).*
- Piana, Henda, Dewi. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor 16 Ilir Palembang. *Jurnal Fakultas UIN Raden Palembang. (Online) Vol. 2, No. 5, (<http://repository.radenfatah.ac.id>, diakses 18 April 2021).*
- Rachtiasari, Dewi. 2008. Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember.(Online) Vol. 2, No.7, (<http://repository.unej.ac.id>, diakses 6 April 2021).*
- Subechi, Maulana, M. 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Karyawan. Semarang: Studi Pada PDAM Tirta Moeda Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis. (Online) Vol. 3, No. 1, (<http://unnes.ac.id>, diakses 3 Mei 2021).*
- Thoha, Muhammad dan Imam, Machali. 2018. Kepala Mandrasah dan Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam Studi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Yogyakarta. *Jurnal Annual Coference Education Manajemen. (Online) Vol. 2, No. 3, (<http://Repository.lainmadura.ac.id>, diakses 4 Mei 2021).*
- Ustomo, Sofi, Wulandari. 2012. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEM (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen. (Online) Vol. 1, No. 4, (<http://eprints.uny.ac.id>, diakses 14 Mei 2021).*
- Wanasaputra, Silvera, dan Dewi, Liliana, 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis. (Online) Vol. 2, No. 4, (<http://wikipedia.com>, diakses 15 April 2021).*