

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng

Asmini¹, Suhairi², Asni³

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3}

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2,3}

Email : asmini@unipol.ac.id*¹, herisuhairi@gmail.com², asni@stie.ypls.ac.id³

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng, sedangkan Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Citta, Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan., Penentuan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng yang berjumlah 16 orang. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap Kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana dan pembahasan mengenai manajemen konflik dan kinerja sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : manajemen konflik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng untuk meningkatkan pelatihan rutin tentang manajemen konflik untuk pegawai yang mencakup teknik komunikasi efektif, resolusi konflik, dan strategi kolaboratif yang dapat diterapkan dalam situasi konflik, sehingga penerapan manajemen konflik akan lebih maksimal dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Kinerja Pegawai, skala Likert

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is Does conflict management affect employee performance at the Citta Village Office, Soppeng Regency, while the purpose of this study is to determine the effect of conflict management on employee performance at the Citta Village Office, Soppeng Regency. This research was conducted at the Citta Village Office, Citta District, Soppeng Regency, South Sulawesi Province. The sample determination used the Saturated Side technique, which is a sampling technique by taking all populations as samples, so that the sample in this study was all employees at the Citta Village Office, Soppeng Regency, totaling 16 people. To determine the effect of conflict management on employee performance, a simple linear regression analysis was used. From the results of the simple regression analysis and the discussion of conflict management and previous performance, it can be concluded that: conflict management affects employee performance at the Citta Village Office, Soppeng Regency. The suggestions given by the researcher to the Citta Village Office, Soppeng Regency are to improve routine training on conflict management for employees which includes effective communication techniques, conflict resolution, and collaborative strategies that can be applied in conflict situations, so that the application of conflict management will be more optimal and this will improve employee performance.

Keywords: Conflict Management, Employee Performance, Likert scale

PENDAHULUAN

Pada Peraturan Menteri dalam Negeri (Permendagri) No.84 Tahun 2015, jelas di kemukakan bahwa Tugas dan Fungsi Kepala Desa merupakan Kepala Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintah Desa, melaksanakan pembangunan, Pembinaan

kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat Pemerintahan Desa. Berdasarkan hal tersebut maka tugas pemerintah Desa adalah mengatur dan mengurus Masyarakat desa setempat, namun dalam menjalankan pemerintahan Desa juga harus berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem

Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa bertugas untuk melaksanakan pembangunan, Pembinaan kemasyarakatan dan pemeberdayaan masyarakat Pemerintahan Desa hal ini bertujuan untuk menunjang tercapainya tujuan pemerintah desa yaitu membangun masyarakat dan mewujudkan kemandirian dan keberdayaan masyarakat desa. Dengan adanya pemerintah desa diharapkan masyarakat mampu mandiri dan dapat diberdayakan sehingga terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Namun demikian untuk mencapai tujuan tersebut, tentu pemerintah desa harus didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia merupakan penggerak dalam instansi pemerintah desa, sehingga danpa sumber daya manusia pemerintahan desa tidak dapat menjalankan roda pemerintahannya. manusia tidak dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan instansi namun lebih dianggap sebagai aset organisasi yang sangat penting, keunggulan dan efisiensi Organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan Pelayanan pada Masyarakat.

Kantor Desa merupakan entitas administratif yang memiliki peran krusial dalam mengelola urusan pemerintahan di tingkat desa. Dalam konteks ini, manajemen konflik di Kantor Desa menjadi hal yang penting, mengingat kompleksitas hubungan antar pegawai serta tanggung jawab mereka dalam melayani masyarakat. Konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat mengganggu kinerja pegawai dan bahkan merugikan pelayanan publik.

Manajemen konflik adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengelola konflik dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Konflik dalam konteks ini mengacu pada ketidaksesuaian antara individu atau kelompok

yang muncul sebagai akibat dari perbedaan tujuan, nilai, kebutuhan, atau persepsi. Manajemen konflik bertujuan untuk mengidentifikasi, mencegah, menyelesaikan, atau mengurangi dampak negatif dari konflik, sambil mempromosikan interaksi yang produktif dan harmonis di antara pihak-pihak yang terlibat. Dengan adanya manajemen konflik maka diharapkan kinerja pegawai dapat terus dimaksimalkan.

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Ini mencakup seberapa baik atau seberapa efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mencapai target yang ditetapkan, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai biasanya diukur dengan berbagai metrik dan indikator, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kreativitas, kehadiran, kedisiplinan, serta kemampuan untuk beradaptasi dan belajar.

Pemerintah Desa Citta, Sebagai Lembaga yang bertugas untuk memberikan pelayanan public bagi Masyarakat di Desa Citta, Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang kamsimal dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Namun berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor Desa Citta, nampak bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, selain itu adanya pegawai yang acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini menyebabkan masyarakat mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Desa Citta.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah : Apakah manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng ?

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng.

LANDASAN TEORI

a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko dalam Nur Alam et al (2023) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Menurut Hasibuan dalam Mansur et al (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mangkunegara dalam Asmini et al (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Bray & Rue (2015) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa : “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan dan fungsi yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, mulai dari perekrutan hingga pemisahan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi sambil memperhatikan kebutuhan dan kepuasan individu. Manajemen sumber daya manusia juga dianggap sebagai fungsi strategis yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi

dalam jangka panjang.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) yaitu :

- a) Perencanaan, Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- b) Pengorganisasian, Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c) Pengarahan dan pengadaan, Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d) Pengendalian, Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
- e) Pengembangan, Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.

- f) **Kompensasi**, Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
- g) **Pengintegrasian**, Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
- h) **Pemeliharaan**, Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- i) **Kedisiplinan**, Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
- j) **Pemberhentian**, Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak

kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

b) Manajemen Konflik

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Husaini Usman, 2008).

Menurut Hasibuan (2008) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Istilah manajemen memiliki berbagai pengertian. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yg tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit.

Pengertian manajemen menurut Muhaimin (2009) manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Made manajemen itu adalah aktifitasaktifitas memadukan sumber-sumber agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Winardi buku karya Weni Puspita (2018) Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, Pendidikan), konflik diartikan adanya pertemuan antar individu atau lebih dengan situasi ingin memenangkan guna mencapai tujuan yang di inginkan dan tidak mungkin kedua belah pihak akan menang semua. Sedangkan menurut Clonton Fink mendefinisikan dalam buku karya Kartini Kartono (1992) "Pemimpin dan Kepemimpinan", konflik memiliki arti sikap psikologis antagonis yang memunculkan sikap emosional saling bermusuhandan adanya perlawanan dari masing individu tau kelompok dengan tujuan yang ingin di capainya. Konflik memiliki sifat yang transparan ada yang sembunyi, halus, tidak bisa mengontrol, terbuka atau tertutup. Sedangkan

menurut Walgito (2008) Konflik ialah pertentangan alami antar individu atau kelompok dengan perbedaan ras, suku, bangsa, agama, golongan yang memiliki tujuan, sikap, dan nilai yang berbeda.

Menurut Santoso (2014) Manajemen Konflik adalah langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan pada hasil tertentu yang dapat berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif.

Secara konseptual, pengertian manajemen konflik (*Conflict Management*) dapat didefinisikan sebagai proses, seni ilmu dan segala sumber daya yang tersedia dalam individu, kelompok ataupun organisasi untuk mencapai tujuan mengelola konflik (Santoso (2014). Menurut Winni Puspita (2018), manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan pada hasil tertentu yang dapat berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. Wirawan (2013) mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga yang menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Konflik adalah proses yang terstruktur dan sistematis untuk mengelola konflik di antara individu, kelompok, atau organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi, mencegah, menangani, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan hasil yang positif. Ini melibatkan penggunaan berbagai strategi dan teknik, termasuk komunikasi efektif, negosiasi, mediasi, dan arbitrase, untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penyebab konflik kerja yaitu :

- 1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
- 2) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
- 3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
- 4) Perbedaan dalam orientasi kerja
- 5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi

- 6) Perbedaan persepsi
- 7) Sistem kompetensi insentif (reward)
- 8) Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

c) Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. "Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". (Tika, 2006)

Menurut Robbins (2006) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn, (2000) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

- 1) Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya:

umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

- 2) Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
- 3) Dukungan Operasional, dalam mencapai Kinerja pegawai yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi / perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan.

Menurut (Rivai, 2005) aspek-aspek Kinerja pegawai yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu

variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur.

2. Definisi operasional

Variabel yang di gunakan dalam penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas adalah Manajemen Konflik variabel bebas dan variabel terikat adalah kinerja Pegawai. Definisi variabel operasional dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Manajemen Konflik (X) adalah proses yang terstruktur dan sistematis untuk mengelola konflik di antara individu tau pegawai pada Kantor Desa Citta, atau organisasi dalam Kantor Desa Citta. Manajemen Konflik diukur dengan menggunakan Indikator :

- 1) Strategi Konflik,
- 2) Pengendalian konflik
- 3) Resolusi Konflik

- b) Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh Pegawai Kantor Desa Citta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan Indikator :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Efisiensi

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Citta Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng yakni berjumlah 16 orang. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2009), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 16 orang.

4. Teknik Analisis Data

a) Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisisioner.

Menurut Sugiyono (2012) “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert’s Summated Ratings*)”.

b) Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja Pegawai digunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis linier sederhana digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012) :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Manajemen Konflik

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian dan Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi identitas responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana dalam penelitian ini responden dideskripsikan menjadi menjadi 4 kelompok responden yaitu : jenis kelamin,, umur responden, lama bekerja, tingkat Pendidikan, dan status perkawinan. Responden yang memberikan tanggapan dalam penelitian ini sebanyak 18 orang pegawai pada Kantor Desa

Citta.

a. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi reposnden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan keadaan responden atau karyawan pada Kantor Desa Citta jika dilihat dari Jenis kelaminnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	%
1.	Pria	7	43,75
2.	Wanita	9	56,25
JUMLAH		16	100

Sumber : Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Desa Citta yang menjadi responden adalah wanita, yaitu sebesar 56,25%. Sementara itu, pria yang menjadi responden berjumlah 43,75% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat sedikit perbedaan jumlah antara pegawai pria dan wanita di Kantor Desa Citta, dengan wanita yang mendominasi jumlah pegawai.

b. Deskripsi responden berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur menggambarkan seberapa besar responden yang memiliki usia produktif dalam bekerja pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng yang dapat dilihat pada table 2 berikut ini :

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	< 20 tahun	2	12,50
2.	21 - 30 tahun	7	43,75
3.	31 - 40 tahun	6	37,50
4.	> 40 tahun	1	6,25
JUMLAH		16	100

Sumber : data primer, Tahun 2024

Tabel 2 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, yang menunjukkan bahwa

Distribusi umur pegawai di Kantor Desa Citta didominasi oleh kelompok umur 21-30 tahun dan 31-40 tahun, yang secara total mencakup lebih dari 80% dari seluruh responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada dalam usia produktif dengan potensi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Rendahnya persentase pegawai di bawah 20 tahun dan di atas 40 tahun dapat mengindikasikan pola rekrutmen yang lebih fokus pada usia produktif atau tingginya rotasi di kelompok usia yang lebih muda dan lebih tua.

c. Deskripsi responden berdasarkan Lama bekerja

Deskripsi responden berdasarkan Lama bekerja menggambarkan berapa lama karyawan pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng. Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan Lama bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama bekerja

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
		Orang	%
1.	< 1	2	12,50
2.	1 - 5 Tahun	5	31,25
3.	6 - 10 Tahun	9	56,25
4.	11 - 15 Tahun	0	00,00
5.	> 15 Tahun	0	00,00
JUMLAH		16	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3 yakni menggambarkan mengenai keadaan responden berdasarkan lama bekerja, nampak bahwa Terdapat 2 orang atau 12,50% dari total responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Kelompok ini terdiri dari pegawai yang relatif baru bergabung di Kantor Desa Citta. Kehadiran mereka menunjukkan adanya rekrutmen baru atau perputaran tenaga kerja yang cukup dinamis dalam jangka waktu yang sangat singkat. Kemudian Kelompok terbesar adalah mereka yang telah bekerja selama 6

hingga 10 tahun, dengan jumlah 9 orang atau 56,25% dari total responden. Persentase yang besar ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Desa Citta memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, mengingat pegawai dengan pengalaman 6 hingga 10 tahun biasanya memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab mereka serta kontribusi yang lebih besar terhadap efektivitas operasional kantor. Sebagian besar pegawai Kantor Desa Citta memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, menunjukkan adanya stabilitas tenaga kerja dan tingkat pengalaman yang baik di kantor tersebut. Sementara itu, ada juga sejumlah pegawai yang baru bergabung (kurang dari 1 tahun) dan yang masih dalam tahap awal karier (1-5 tahun). Namun, tidak ada pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, yang mungkin menjadi indikasi tingginya perputaran tenaga kerja atau faktor lainnya yang mempengaruhi masa kerja di kantor ini.

d. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan menggambarkan tingkat Pendidikan terakhir pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng, Selanjutnya akan disajikan tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Status Perkawina	Frekuensi	
		Orang	%
1.	SMP / SMA	4	25,00
2.	DI/DII/DIII	2	12,50
3.	S1 / D4	9	56,25
4.	S2	1	6,25
Jumlah		16	100

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2024

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan Nampak bahwa Sebagian besar pegawai di Kantor Desa Citta memiliki pendidikan terakhir setingkat Sarjana (S1/D4), yang mencakup lebih dari setengah dari total responden. Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di kantor ini didominasi oleh individu yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Sementara itu, ada juga pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah (SMP/SMA dan Diploma), yang masih berperan penting dalam menjalankan fungsi-fungsi operasional di kantor. Pegawai dengan gelar S2, meskipun jumlahnya sedikit, kemungkinan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan strategi.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden tentang pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai.

a. Deskripsi Jawaban Reposnden mengenai Kepuasan Kerja

Manajemen Konflik (X) adalah proses yang terstruktur dan sistematis untuk mengelola konflik di antara individu tau pegawai pada Kantor Desa Citta, atau organisasi dalam Kantor Desa Citta. Manajemen Konflik diukur dengan menggunakan Indikator Strategi Konflik, Pengendalian konflik, dan Resolusi Konflik.

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi jawaban responden mengenai Manajemen Konflik, maka dapat ketahui reskripsi responden mengenai pernyataan Saya merasa strategi yang digunakan pada Kantor Desa Citta efektif dalam menangani konflik, Sebagian besar responden (37,50%) setuju bahwa strategi yang digunakan di Kantor Desa Citta efektif dalam menangani konflik, meskipun ada 31,25% responden yang netral. Beberapa responden merasa bahwa strategi tersebut tidak efektif (6,25% STS dan 18,75% TS). Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa strategi tersebut cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan.

Kemudian pernyataan selanjutnya yaitu Penggunaan strategi kolaboratif dalam penyelesaian konflik mendapatkan dukungan yang relatif baik dari responden dengan 27,50% setuju dan 18,75% sangat setuju. Namun, 31,25% responden netral menunjukkan bahwa ada ketidakpastian atau kurangnya informasi tentang penggunaan strategi ini.

Selanjutnya pernyataan tentang upaya-upaya yang dilakukan pada Kantor Desa Citta untuk mengendalikan konflik efektif, Meskipun 37,50% responden merasa netral tentang efektivitas upaya pengendalian konflik, ada keseimbangan antara yang setuju (31,25%) dan tidak setuju (18,75%). Ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian konflik mungkin bervariasi tergantung pada situasi dan perspektif individu.

Kemudian pernyataan tentang Pengendalian konflik yang dilakukan pada Kantor Desa Citta Melalui kebijakan dan prosedur yang jelas, Pengendalian konflik melalui kebijakan dan prosedur mendapat dukungan yang cukup baik dari responden dengan 31,25% setuju dan 18,75% sangat setuju. Namun, 25% responden netral dan 25% responden tidak setuju menunjukkan adanya ketidakpastian atau masalah dalam implementasi kebijakan dan prosedur tersebut.

Kemudian Diskusi kelompok atau rapat sebagai metode pengendalian konflik memiliki dukungan kuat dengan 43,75% netral dan 37,50% setuju. Tidak ada responden yang sangat tidak setuju, tetapi ada 6,25% yang tidak setuju, menunjukkan bahwa metode ini umumnya diterima tetapi mungkin tidak sepenuhnya efektif atau diterima oleh semua pihak.

Dan pernyataan tentang Efisiensi proses resolusi konflik mendapatkan dukungan variatif dengan 25,00% setuju dan 12,50% sangat setuju. Namun, ada 31,25% responden yang netral dan 31,25% responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa proses resolusi konflik mungkin memerlukan perbaikan untuk lebih efisien dan memuaskan.

Secara keseluruhan, responden menunjukkan adanya dukungan yang cukup baik terhadap manajemen konflik di Kantor Desa Citta, dengan beberapa area yang menunjukkan

kebutuhan untuk perbaikan. Khususnya, meskipun ada dukungan untuk efektivitas strategi dan penggunaan metode kolaboratif, ada ketidakpastian dan variasi dalam penilaian efektivitas pengendalian dan resolusi konflik. Ini menandakan bahwa kebijakan dan prosedur yang ada mungkin perlu ditinjau dan disesuaikan untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas dalam manajemen konflik.

b. Deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja pegawai

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh Pegawai Kantor Desa Citta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan Indikator, Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efisiensi

Berdasarkan table 7 di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang Pegawai di kantor desa Citta secara konsisten menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi, Mayoritas responden (43,75%) setuju bahwa pegawai menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi, dengan tambahan 12,50% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai diakui memiliki standar kualitas kerja yang baik. Sebagian kecil responden (6,25%) sangat tidak setuju, dan 12,50% tidak setuju, menunjukkan bahwa ada pandangan berbeda mengenai kualitas pekerjaan. 25,00% responden netral, yang mungkin menunjukkan ketidakpastian atau kekurangan informasi mengenai kualitas kerja pegawai. Ini bisa menunjukkan perlunya komunikasi atau klarifikasi lebih lanjut mengenai standar kualitas yang diharapkan.

Kemudian pernyataan tentang Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam periode waktu yang ditentukan, terlihat bahwa 37,50% responden setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan, dengan 12,50% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dianggap mampu memenuhi target kuantitas pekerjaan. 31,25%

responden netral dan 18,75% tidak setuju, mengindikasikan bahwa ada ketidakpastian atau pandangan yang kurang positif tentang kuantitas pekerjaan yang dicapai. Tidak ada responden yang sangat tidak setuju, tetapi ada ruang untuk meningkatkan persepsi tentang kemampuan pegawai dalam mencapai target kuantitas.

Selanjutnya pernyataan responden tentang Pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, 37,50% responden setuju bahwa pegawai menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan 12,50% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa ada pengakuan positif terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. 31,25% responden netral, dan 18,75% tidak setuju atau sangat tidak setuju, mengindikasikan adanya beberapa masalah atau pandangan negatif terkait ketepatan waktu. Pengelolaan tenggat waktu tampaknya merupakan area yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja.

Kemudian pernyataan tentang Pegawai menggunakan metode dan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan, 31,25% responden setuju bahwa pegawai menggunakan metode dan strategi yang efektif, dengan tambahan 12,50% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dianggap efektif dalam penggunaan metode dan strategi. 37,50% responden netral menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki pandangan yang kuat tentang efektivitas metode dan strategi. 18,75% responden tidak setuju atau sangat tidak setuju, menunjukkan adanya pandangan negatif tentang efektivitas metode yang digunakan, yang dapat mencerminkan kebutuhan untuk pelatihan atau peninjauan strategi kerja

Selanjutnya pernyataan tentang Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang optimal dan tanpa pemborosan, 43,75% responden netral mengenai efisiensi penggunaan sumber daya, menunjukkan ketidakpastian atau kurangnya informasi tentang seberapa efisien pegawai dalam menggunakan sumber daya. 31,25% responden setuju dan 12,50% sangat setuju bahwa pegawai efisien dalam pekerjaan mereka, menunjukkan pengakuan terhadap efisiensi yang ada. 12,50% responden tidak setuju,

tanpa responden yang sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa meskipun ada pengakuan terhadap efisiensi, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal penggunaan sumber daya secara optimal.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Sederhana dimana persamaan regresi yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah Variabel independent yaitu Manajemen Konflik, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS , maka didapatkan :

Tabel 5. Hasil Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
Model	1 (Constant)	6.241	4.397		2.491	.000
	Manajemen Konflik	.623	.109	.509	3.081	.041

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5 diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,241 + 0,623$$

Nilai Konstanta (α) = 6,241 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Manajemen konflik dianggap 0 (nol), maka Kinerja karyawan sebesar 6,241 Poin. Koefisien regresi X = 0,623 Koefisien Manajemen Konflik, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan,

maka setiap kenaikan Manajemen Konflik 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 62,30%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,041 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng.

C. Pembahasan

Nilai Koefisien regresi X = 0,623 Koefisien Manajemen Konflik, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Manajemen Konflik 1% maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 62,30%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,041 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng.

Koefisien regresi sebesar 0,623 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Manajemen Konflik dan Kinerja Pegawai. Artinya, setiap kenaikan 1% dalam manajemen konflik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 62,30%, dengan asumsi variabel independen lain tetap konstan. Hubungan Positif: Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen konflik yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja pegawai. Peningkatan sebesar 62,30% dalam kinerja pegawai untuk setiap peningkatan 1% dalam manajemen konflik menunjukkan pengaruh yang signifikan dan substansial. Ini menunjukkan bahwa manajemen konflik bukan hanya berdampak kecil tetapi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai.

Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,041, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, hubungan yang ditemukan tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dianggap sebagai hasil yang valid dari pengelolaan konflik yang diterapkan di

kantor. Hasil ini menegaskan bahwa adanya pengaruh nyata dari manajemen konflik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan konflik yang baik di kantor dapat secara signifikan mempengaruhi bagaimana pegawai menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa manajemen konflik yang baik dapat memperbaiki hubungan antarpegawai, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Penerapan strategi manajemen konflik yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas mereka dan bekerja dengan lebih efisien.

Kantor Desa Citta perlu memastikan bahwa strategi manajemen konflik yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Mengidentifikasi dan melatih pegawai dalam teknik resolusi konflik, komunikasi yang efektif, dan pembuatan keputusan bersama dapat membantu dalam mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kinerja. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai dalam hal manajemen konflik dapat memberikan manfaat jangka panjang. Program pelatihan ini tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Secara berkala mengevaluasi efektivitas strategi manajemen konflik dan menyesuaikannya sesuai dengan perubahan dinamika organisasi dapat membantu menjaga kinerja pegawai tetap optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Citta. Penerapan manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara substansial, dengan peningkatan 62,30% dalam kinerja untuk setiap kenaikan 1% dalam manajemen konflik. Temuan ini mendukung pentingnya manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja

pegawai dan memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi praktis dalam pengelolaan konflik di lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis regresi sederhana dan pembahasan mengenai manajemen konflik dan kinerja sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : manajemen konflik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Kantor Desa Citta Kabupaten Soppeng untuk meningkatkan pelatihan rutin tentang manajemen konflik untuk pegawai yang mencakup teknik komunikasi efektif, resolusi konflik, dan strategi kolaboratif yang dapat diterapkan dalam situasi konflik, sehingga penerapan manajemen konflik akan lebih maksimal dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- AdawiahA., suriantiS., & FausiahN. (2022). SettingsPengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.149>
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber. Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service),. Jakarta
- Asmini, Umar, and Zulfahmi. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah*

- Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 5(2): 95–100
- AsminiA., AdawiahA., UmarU., MansurM., & FadilM. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 144-150.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management (9th ed.)*. New York, America: McGraw-Hill International Edition.
- Fisher, Simon. et al. 2001 *Mengelola Konflik: keterampilan & strategi untuk bertindak*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa S.N.Kartikasari,dkk. The British Council, Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan**, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Irawan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Istomo, Sofi Wulandari. 2013. “Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta”. Skripsi DIII Akuntansi Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn, *Managing J. Supranto*, 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta,
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama.bukuU. Salemba Empat, Jakarta.
- Mansur, Rizal, & Fadli Kahairan. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pns pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, tenaga kerja Dan transmigrasi kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 33-39.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v4i1.123>
- Muhaimin**. (2008). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: Pt Remaja. Rosdakarya
- Nur AlamA. R., NurmalN., & NurliaN. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49-55.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Puspita, Weni. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. Deepublish: Yogyakarta
- Robbins**, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Santoso. B (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Andi Ofset
- Sugiyono. 2012. “Metode Penelitian Bisnis”. Alfabeta, CV : Bandung..
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno**, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tika, MP.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Usman, Husain**. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Walgito B (2008) *Bimbingan dan Konseling*, Yogyakarta. Andi Ofset
- Widodo, Joko. (2005). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur:Anggota IKAPI Malang
- Wirawan**. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada