

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA KANTOR BIRO UMUM PROVINSI GORONTALO

Endi Rahman¹, Sri Novita Mohamad²

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen,
Universitas Negeri Gorontalo¹

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Program Studi S1 Manajemen,
Universitas Negeri Gorontalo²

e-mail: endi.rahman1306@gmail.com

Abstract: *This research aims to find out to what extent the effect of conflict management on the employees' commitment of the General Bureau of Gorontalo Province. The number of population is 72 persons, and the sampling method is saturated sampling so that the number of the sample is 72 persons. The data in the research is primary data obtained by distributing research questionnaires to the General Bureau of Gorontalo Province. The method is a quantitative method with simple linear regression data analysis. The findings show that there is a significant effect of conflict management on the employees' commitment at the General Bureau of Gorontalo Province. The regression coefficient is positive which indicates that the more effective and efficient a conflict management conducted by the Head of General Bureau of Gorontalo Province the higher the commitment of the employees to do their jobs.*

Keywords: *Conflict Management, Employees' Commitment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Biro Umum Provinsi Gorontalo. Adapun jumlah populasi sebanyak 72 orang kemudian dengan metode pengambilan sampel yakni sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 72 orang. Data dalam penelitian ini yakni data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada pegawai di Bagian Administrasi Biro Umum Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan yakni metode kuantitatif dengan analisis data Regresi linear sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Manajemen Konflik kepada pegawai Bagian Administrasi Biro Umum Provinsi Gorontalo terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Biro Umum Provinsi Gorontalo. Koefisien regresi yakni positif menunjukkan bahwa semakin efektif dan efisien Manajemen Konflik yang dilakukan oleh pimpinan Bagian Administrasi Biro Umum Provinsi Gorontalo maka akan semakin tinggi pula Komitmen Pegawai Bagian Administrasi Biro Umum Provinsi Gorontalo dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci: *Manajemen Konflik, Komitmen Pegawai*

Sumber daya manusia adalah aset yang harus dijaga dan dipelihara agar pegawai yang berkualitas tetap berada dan bertahan di instansi, untuk mewujudkan hal tersebut pegawai harus memiliki komitmen. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu instansi untuk mencapai tujuannya. pegawai yang mempunyai komitmen pada instansi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi.

Adanya komitmen yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai terhindar dari konflik kerja seperti absen kerja, membolos, kurangnya ketelitian kerja, sering menumpuk-numpuk pekerjaan, perbedaan tujuan, nilai atau persepsi dan lain sebagainya. Konflik dilatar belakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, *skill*, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. Konflik kerja adalah

ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu instansi atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi, Rivai dan Sagala (2012:999).

Komitmen seseorang terhadap instansi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa instansi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Persoalan ini juga terjadi di Biro Umum Provinsi Gorontalo telah ada indikasi-indikasi bahwa komitmen

diantara pegawainya mulai menurun. indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya data dari personalia bahwa beberapa pegawai dalam instansi tersebut kualitas kerjanya menurun hal ini disebabkan karena pegawai dalam instansi kurang bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab pegawai, beberapa pegawai sering membolos kerja bahkan ada yang absen kerja tanpa kabar sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk hal ini berdampak pada disiplin dan kuantitas kerja pegawai yang hasilnya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Contohnya seperti kegiatan melaksanakan administrasi kegiatan ketatausahaan gubernur, wakil gubernur, sekretariat daerah serta asisten, target yang telah ditentukan adalah 256 kegiatan tapi yang terealisasikan hanya 200 kegiatan, contoh lain kegiatan menyiapkan sarana dan prasarana ruang kerja sekretariat daerah, target yang telah ditentukan adalah sebanyak 260 kegiatan tapi yang terealisasikan hanya 196 kegiatan

saja dan masih banyak lagi masalah yang serupa yang berdampak pada kuantitas kerja pegawai.

Dari beberapa contoh diatas menunjukkan bahwa pegawai kurang mempunyai kemauan dan kesadaran diri yang tinggi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Mekanisme atau manajemen konflik yang diambil sangat menentukan posisi organisasi sebagai lembaga yang menjadi payungnya. Kebijakan-kebijakan dan metode komunikasi yang diambil sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan sebuah organisasi dalam mempertahankan pegawai dan segenap komponen di dalamnya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut biasanya pimpinan instansi mengambil langkah-langkah yaitu melakukan rapat untuk bermusyawarah agar permasalahan dapat diselesaikan sehingga pegawai lebih giat dalam bekerja.

Menurut Wahyudi (2013:43) Konflik yang dapat dikelola dengan baik akan menjadikan suasana kerja menjadi dinamis, setiap pegawai lebih kritis terhadap perkembangan instansi dan berusaha melakukan pekerjaan yang terbaik untuk

kepentingan bersama dan dapat meningkatkan produktifitas kerja. Manajemen konflik sangat penting bagi Biro Umum Provinsi Gorontalo, karena manajemen konflik merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga konflik kerja yang menyebabkan komitmen organisasi menurun dapat terselesaikan sehingga tidak berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Florents (2010) konflik dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif jika konflik tersebut di manajemen dengan baik. Dengan adanya manajemen konflik pegawai menjadi tahu bagaimana pentingnya komunikasi yang baik serta saling memahami perbedaan dan kerjasama untuk

METODE PENELITIAN

Lokasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah Kantor Biro Umum Provinsi Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga minggu mulai tanggal 7 November sampai dengan 29 November 2018. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner penelitian untuk variabel

menyelesaikan tugas/pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan sendiri serta dapat menjadi pelajaran bagi pegawai untuk lebih berkembang. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Pada Biro Umum Provinsi Gorontalo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah manajemen konflik berpengaruh terhadap komitmen Pegawai di Biro Umum Provinsi Gorontalo?” Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Konflik terhadap Komitmen Pegawai pada Biro Umum Provinsi Gorontalo.

Komitmen Organisasi dan Manajemen Konflik. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Biro Umum Provinsi Gorontalo yaitu sebanyak 72 pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Keputusan pengujian validitas yaitu bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid). Sementara

untuk uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengevaluasi *internal consistency* dimana bentuk indikator yang mendapat koefisien lebih besar dari 0,192 dinyatakan reliabilitas. Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel
Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Manajemen Konflik

Pernyataan	r hitung	r tabel	Status	Cronbah's Alpha	Status
Y_1	.635	0,192	Valid	0'732	Reliabel
Y_2	.502		Valid		
Y_3	.497		Valid		
Y_4	.635		Valid		
Y_5	.642		Valid		
Y_6	.675		Valid		
Y_7	.603		Valid		
Y_8	.708		Valid		
Y_9	.655		Valid		
Y_10	.480		Valid		

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel diatas, semua item pernyataan pada variabel Manajemen Konflik (X) dinyatakan valid dimana hasil uji r_{Hitung} masing-masing pernyataan lebih besar atau sama dengan r_{Tabel} 0,192. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas

berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,732 dimana lebih besar dari 0,192 seperti yang disyaratkan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan untuk variabel Manajemen Konflik (X) dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel

Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Pegawai

pernyataan	r hitung	r tabel	Status	Cronbah's Alpha	status
Y_1	.506	0,192	Valid	0'804	Reliabel
Y_2	.321		Valid		
Y_3	.516		Valid		
Y_4	.534		Valid		
Y_5	.644		Valid		
Y_6	.511		Valid		
Y_7	.417		Valid		
Y_8	.583		Valid		
Y_9	.502		Valid		
Y_10	.506		Valid		

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel diatas, semua item pernyataan pada variabel Komitmen pegawai (Y) dinyatakan valid dimana hasil uji r-Hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r-Tabel 0,192. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,804 dimana lebih besar dari 0,192 seperti yang disyaratkan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan untuk variabel Komitmen pegawai (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima yang berarti variabel berdistribusi normal, dan jika probabilitas kurang dari 0,05 maka Ho ditolak yang berarti tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X	Y
N	72	72
Normal Mean	39.9861	39.8750

Parameter Std. Deviation		
rs ^a	6.70609	6.25275
Most Absolute	.112	.091
Extreme Positive	.076	.054
Differences Negative	-.112	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z	.950	.775
Asymp. Sig. (2-tailed)	.328	.586

a. Test Distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis regresi pada tampilan output SPSS tabel diatas, maka diketahui persamaan regresinya: $\hat{Y} = 10.009 + 0,801$ Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa nilai konstan 10,009, nilai regresi variabel manajemen konflik 0,801.

Analisis pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dimana untuk pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan uji-t. Uji t berguna untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Setelah dianalisis secara regresi, maka selanjutnya dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui koefisien regresi variabel secara lebih spesifik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

H0: $B \leq 0$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H1: $B > 0$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis diterima dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima dan H0 ditolak

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value (p value) dibandingkan dengan 0,05 (tarif signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah: Jika $p_{value} < 0,05$ maka H0 ditolak, jika $p_{value} > 0,05$ maka H0 diterima.

Sebelum melakukan pengujian koefisien regresi melalui uji t (parsial), maka terlebih dahulu perlu mencari nilai t tabel. Pencarian nilai t tabel bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga $72-1-1 = 70$ diperoleh nilai t-tabel sebesar **1.666**. Berdasarkan acuan tersebut, maka dilakukan pengujian berdasarkan nilai t hitung variabel bebas terhadap nilai t tabelnya

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel manajemen konflik sebesar 11.197 dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Sebelumnya bahwa telah diketahui nilai t tabel sebesar **1.666** yang apabila nilai keduanya dibandingkan maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Adapun berdasarkan nilai signifikansinya (0,000) masih jauh lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut juga didukung oleh nilai koefisien regresi

sebesar 0,801 atau lebih besar dari skala 0,05.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang disusun sebelumnya **terbukti atau diterima** (*H1 diterima dan H0 ditolak*), yang menjelaskan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah / Biro Umum Provinsi Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas dalam model terhadap variabel terikatnya, digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai R sebesar

0,801 dan nilai R square (R^2) sebesar **0,642**. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 64.2% dari variabel bebas (manajemen konflik) memiliki kontribusi untuk mempengaruhi komitmen pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah / Biro Umum Provinsi Gorontalo sisanya sebesar 35.8% memungkinkan dipengaruhi oleh faktor-faktor (variabel) lainnya seperti tunjangan kinerja daerah, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, iklim organisasi, budaya organisasi serta kesadaran pegawai sebagai abdi negara.

Pembahasan

Komitmen aparatur adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap instansinya. Komitmen aparatur merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran instansinya. Komitmen terhadap instansi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai instansi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan instansi

demi pencapaian tujuan. Sehingga komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut

Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa secara keseluruhan jawaban dari responden mengenai Komitmen Pegawai berada pada kategori yang “baik”. Hal ini berarti bahwa pegawai pada Biro Umum Provinsi Gorontalo memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi mengemban amanah tugas dan tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan. Dengan komitmen yang tinggi ini maka pegawai akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan instansi. Loyalitas pegawai ini tentu akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai itu sendiri serta dampak yang baik bagi instansi dimana visi misi serta tujuan instansi akan mudah tercapai sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor

diantaranya ketidakjelasan peran, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasional serta manajemen konflik dalam suatu instansi. Ketidakjelasan peran dapat mengurangi komitmen bawahan untuk mencapai tujuan instansi, sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan bawahan dapat menimbulkan komitmen yang tinggi. Bawahan dikatakan memiliki komitmen pegawai yang tinggi jika lebih mengutamakan kepentingan instansi daripada kepentingan pribadi atau kelompoknya. Bawahan dikatakan memiliki komitmen pegawai yang rendah jika lebih mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompoknya daripada kepentingan instansi. Keselarasan tujuan ini pada akhirnya meningkatkan komitmen pegawai. Kepercayaan organisasi berkaitan dengan sejauh mana instansi memperhatikan kepentingan bawahan, semakin tinggi kepercayaan bawahan terhadap instansi, maka semakin tinggi pula komitmen bawahan terhadap instansi.

Winardi, (2013: 271) menjelaskan manajemen konflik sebagai proses pengkoordinasian dengan menggunakan tehnik-tehnik resolusi dan stimulasi untuk meraih tingkatan konflik yang diinginkan sehingga diperoleh solusi tepat atas konflik tersebut "*stimulating and creating it as well as diminishing or channeling it*". Sehingga manajemen konflik atau lazim disebut mengelola konflik adalah kecenderungan seseorang dalam menata atau mengatur pertentangan dalam wujud sikap dan perilaku. Sebab masalah yang lahir dari pertentangan merupakan sesuatu yang menghambat, merintang, atau mempersulit seseorang mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Hasil pengujian statistik mengenai manajemen konflik ditemukan bahwa secara keseluruhan jawaban dari responden mengenai Manajemen Konflik berada pada kategori yang "baik". Hal ini berarti bahwa adanya tindakan pengendalian internal yang dilakukan oleh pimpinan Biro Umum Provinsi Gorontalo, dimana manajemen konflik ini dilakukan untuk

menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung terutama dalam upaya untuk meningkatkan capaian visi dan misi instansi.

Dalam suatu instansi pegawai merupakan asset yang sangat penting untuk berperan menjadi perencana dan pelaku dari setiap aktivitas perusahaan. Untuk itu pegawai perlu diperhatikan keberadaannya supaya dapat didayagunakan secara optimal yang memiliki komitmen tinggi serta produktivitas yang tinggi. Namun karena begitu banyak perbedaan antara manusia (karyawan), terkadang dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat benturan/masalah antara individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok yang disebut dengan konflik. Konflik dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan hal positif jika konflik tadi dikelola dengan baik. Namun bisa juga berdampak negatif bagi perusahaan jika konflik hanya dibiarkan saja tanpa ada jalan keluar. Sehingga dengan manajemen konflik akan memberikan dampak baik bagi

tingkat loyalitas dan komitmen pegawai.

Hal tersebut sebagaimana dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Manajemen Konflik terhadap Komitmen Pegawai pada Biro Umum Provinsi Gorontalo. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai t_{hitung} untuk variabel manajemen konflik sebesar 11.197 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebelumnya bahwa telah diketahui nilai t tabel sebesar **1.666** yang apabila nilai keduanya dibandingkan maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Adapun berdasarkan nilai signifikansinya (0,000) masih jauh lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal tersebut juga didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,801 atau lebih besar dari skala 0,05 sehingga dapatlah disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak artinya manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Sekretariat

Daerah / Biro Umum Provinsi Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Manajemen Konflik kepada pegawai Biro Umum Provinsi Gorontalo terhadap Komitmen Pegawai Biro Umum Provinsi Gorontalo. Koefisien regresi yakni positif menunjukkan bahwa semakin efektif dan efisien Manajemen Konflik yang dilakukan oleh pimpinan Bagian Administrasi Biro Umum Provinsi Gorontalo maka akan semakin tinggi pula Komitmen Pegawai Biro Umum Provinsi Gorontalo dalam melaksanakan pekerjaannya.

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,642. Nilai ini berarti bahwa sebesar 64,2% Komitmen Pegawai Bagian Administrasi Biro Umum Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh Manajemen Konflik yang diterapkan di instansi. Adapun pengaruh dari variabel lain sebesar 35,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, sistem pengendalian

internal, iklim organisasi, budaya organisasi serta kesadaran pegawai sebagai abdi Negara.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka saran yang ditawarkan oleh peneliti yakni

1. Sebaiknya pegawai selalu memupuk sikap komitmen dan loyal pada orientasi, visi, misi dan tujuan instansi agar pegawai menjadi satu kesatuan dengan organisasi yang selama ini memberikan dampak baik juga bagi kelangsungan dan pendapatan pegawai. Salah satu hal yang perlu dilakukan yakni dengan menjaga sikap dan saling toleransi dalam pekerjaan sehingga tidak terjadi gesekan dalam bekerja.
2. Sebaiknya pimpinan aktif dalam mengontrol dan mengawasi proses kerja pegawai sehingga dapat mereduksi terjadinya konflik antar pegawai serta memberikan arahan agar pegawai mampu untuk melakukan manajemen konflik untuk konflik probadinya. Hal ini dapat dilakukan dengan mencipta/kan

kondisi kerja yang kondusif dan menjaga berbagai ketimpangan keadilan yang dirasakan oleh pegawai.

3. Sebaiknya pimpinan tidak, hanya berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan intensif namun juga berupaya untuk membuat sebuah terobosan untuk meningkatkan kemampuan emosional dan kemampuan pengendalian diri pegawai agar mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal dan memberikan kepuasan pada publik.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia,

Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Kusnadi. 2013. Perilaku Organisasi. Rineka Cipta: Jakarta.

Meyer dan Allen, 2013. Budaya dan Komitmen Organisasi, Terjemahan. Jakarta: Erlangga

Robbins SP, dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Sitompul, Florent. 2010, Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Cabang Medan. Jurnal USU, Medan.

Wahyudi. 2013. *Manajemen konflik Dalam Organisasi*, CV Alfabeta, Bandung.

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.