



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MANAJEMEN KONFLIK DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TONGAUNA KABUPATEN KONAWA

Suyono*¹, Bakhtiar Abbas², Asrip Putera³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: aqilbayu2006@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 10 Maret 2023</p> <p>Revised : 07 April 2024</p> <p>Accepted : 01 Mei 2024</p> <p>Publication : 31 Mei 2024</p>	<p>Abstract: <i>This study aims to determine and analyze the influence of individual characteristics, conflict management, and work commitment on employee performance at the Tongauna Subdistrict Office, Konawe Regency. The sample in this study consisted of all employees at the Tongauna Subdistrict Office, Konawe Regency, totaling 38 individuals. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Individual characteristics, conflict management, and work commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Tongauna Subdistrict Office, Konawe Regency. (2) Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Tongauna Subdistrict Office, Konawe Regency. (3) Conflict management has a positive and significant effect on employee performance at the Tongauna Subdistrict Office, Konawe Regency. (4) Work commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Tongauna Subdistrict Office, Konawe Regency.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. (2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. (3) Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. (4) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.</p>
<p>Keywords: <i>Individual Characteristics, Conflict Management, Work Commitment, Employee Performance</i></p> <p>Kata Kunci: Karakteristik Individu, Manajemen Konflik, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai</p>	
<p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019:94). Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya. Menurut Dessler (2020:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global.

Menurut (Rivai, 2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran (Agustini, 2019). Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2020).

Mencapai kinerja yang diharapkan, maka hal yang terpenting adalah mengenali faktor-faktor yang ikut serta berperan dalam menentukan kinerja tersebut. Menurut (Rivai, 2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan (kompetensi), kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas (imbalan internal dan eksternal) dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Menurut Darma *et., al* (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan atas, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan

atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Darma *et. al*, 2020).

Simamora (2021) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Hackman dan Oldham (2018:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2020), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah manajemen konflik. Wirawan (2019: 129) mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Selanjutnya Robbins (2019) 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.

Sementara itu Moore dalam Situmeang dkk (2023) mengatakan bahwa 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. Selanjutnya Dafidoff dalam Ndruru (2023) memberikan penjelasan bahwa manajemen konflik adalah kecenderungan pilihan sikap dalam menghadapi, mengenali, mengidentifikasi, dan menempatkan kondisi-kondisi yang dilakukan sebagai reaksi terhadap berbagai tuntutan dan tekanan lingkungan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen kerja dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu komitmen kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pegawai merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Gilder (2018) mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe diketahui bahwa kinerja pegawai sudah memuaskan. Hal ini dikarenakan pegawai Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe menunjukkan akurasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan margin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, pegawai menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Pegawai hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kinerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai tidak menghasilkan jumlah produksi atau hasil kerja yang diharapkan. Pegawai mengalami masalah dalam mencapai target produktivitas.

Selain itu juga, karakteristik individu pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe sudah cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kepribadian yang positif yang dapat ditunjukkan dengan adanya hubungan interpersonal yang kuat dan harmonis antar sesama pegawai serta pegawai memiliki kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas yang tinggi. Selain itu juga, pegawai memiliki kemampuan persepsi yang baik yang dapat ditunjukkan dengan peningkatan pemahaman terhadap situasi dan informasi serta respons yang lebih tepat terhadap perubahan dan tantangan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar karakteristik individu dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang memiliki persepsi yang bias atau salah tentang tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat mengarah pada ketidakpahaman terhadap harapan kerja atau kesalahan dalam prioritas pekerjaan.

Akibatnya, pegawai mungkin tidak efektif dalam melaksanakan tugas mereka atau menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain itu juga, manajemen konflik pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe sudah cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya manajemen konflik yang efektif pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe yang ditunjukkan dengan kurangnya kesalahpahaman dan interpretasi yang keliru antar pegawai serta terjadinya peningkatan saling pengertian di antara anggota tim. Selain itu juga, manajemen konflik yang baik dapat menciptakan pemahaman bersama terhadap tujuan organisasi serta tim yang fokus dan bersinergi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar manajemen konflik dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa terjadinya ketidakseimbangan dalam distribusi tugas serta penurunan efisiensi dan produktivitas tim. Selain itu juga pegawai merasakan ketidaknyamanan dan ketegangan di tempat kerja.

Selain itu juga, komitmen kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat sudah cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe merasakan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, pengidentifikasian diri yang positif dengan nilai-nilai dan budaya organisasi, serta keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini menghasilkan tingkat komitmen afektif yang tinggi, di mana pegawai merasa kuat terikat dengan organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar komitmen kerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai kehilangan keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi. Pegawai merasa tidak ada peluang pengembangan karir atau kurangnya dukungan dari organisasi, yang mengakibatkan penurunan komitmen berkelanjutan. Selain itu juga, pegawai merasa terjebak dalam organisasi dan merasa tidak memiliki pilihan lain karena tekanan dari pihak lain di organisasi. Pegawai merasa tidak memiliki tanggung jawab moral yang kuat untuk tetap setia kepada organisasi.

Berdasarkan atas fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe".

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

3. Apakah manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
3. Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
4. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Arikunto (2020) populasi adalah keseluruhan subyek (objek) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Total pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe adalah 38 pegawai. Menurut Wiyono (2020) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 38 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2020)}$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

β_0 = Konstanta

X_1, \dots, X_n = *Independen variabel ke-i* ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_1 ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Variabel Kinerja Pegawai	β_1	= Koefisien regresi X_1
X_1	= Variabel Karakteristik Individu	β_2	= Koefisien regresi X_2
X_2	= Variabel Manajemen Konflik	β_3	= Koefisien regresi X_3
X_3	= Variabel Komitmen kerja	e	= Faktor kesalahan
β_0	= Konstanta		(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2020:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_0 = 0$, Variabel bebas (karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Variabel bebas (karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:85), yaitu:
 Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.
 Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25540.224	3	8513.408	348.174	.000 ^b
	Residual	831.355	34	24.452		
	Total	26371.579	37			

- a. Dependent Variable: Y
 - b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 5.2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.233	3.994		.058	.954
	X1	.936	.324	.315	2.890	.007
	X2	.744	.175	.441	4.245	.000
	X3	.656	.159	.261	4.127	.000

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5.2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 0,233 + 0,936 X_1 + 0,744 X_2 + 0,656 X_3$$

Dimana :	Y	= Kinerja Pegawai	α	= 0,233
	X ₁	= Karakteristik Individu	β_1	= 0,936
	X ₂	= Manajemen Konflik	β_2	= 0,744
	X ₃	= Komitmen Kerja	β_3	= 0,569

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 0,233 sebelum dipengaruhi oleh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X₁) sebesar 0,936, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe dengan asumsi faktor lain (manajemen konflik dan komitmen kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel manajemen konflik (X₂) sebesar 0,744, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe dengan asumsi faktor lain (karakteristik individu dan komitmen kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja (X₃) sebesar 0,569, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe dengan asumsi faktor lain (karakteristik individu dan manajemen konflik) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.966	4.94486

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,968 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe adalah 96,8% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 3,2%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,984 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe adalah sebesar 0,984. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna

Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai

meningkat. Pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe merasa karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Darma *et., al* (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan atas, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2019: 129) mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Selanjutnya Robbins (2019) 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gilder (2018) yang menyatakan bahwa komitmen kerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen kerja dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu komitmen kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pegawai merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Chan dan Lai (2018) menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Darma *et., al* (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Terdapat beberapa karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan atas, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2021) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemer kaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (*vertical job loading*). Pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Hackman dan Oldham (2018:75) menjelaskan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023) dan Sukma, *et.,al* (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zayyan (2023), Putri dan Siagian (2023) yang menemukan karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Ini menunjukkan bahwa manajemen konflik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2019: 129) mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Selanjutnya Robbins (2019) 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.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moore dalam Situmeang dkk (2023) mengatakan bahwa 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. Selanjutnya Dafidoff dalam Ndruru (2023) memberikan penjelasan bahwa manajemen konflik adalah kecenderungan pilihan sikap dalam menghadapi, mengenali, mengidentifikasi, dan menempatkan kondisi-kondisi yang dilakukan sebagai reaksi terhadap berbagai tuntutan dan tekanan lingkungan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ndruru (2023) dan Timang dkk (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Situmeang dkk (2023) yang menemukan manajemen konflik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Ini menunjukkan bahwa komitmen kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gilder (2018) yang menyatakan bahwa komitmen kerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen kerja dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu komitmen kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pegawai merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Chan dan Lai (2018) menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (2018) mengatakan komitmen akan mulai terbentuk bila seseorang mulai merasa termotivasi. Ini berarti seseorang sudah merasa terikat dengan pekerjaannya dan merasakan kepuasan dari pekerjaan tersebut. Menurut Mondy (2021) sebagai sebuah sikap, komitmen lebih bersifat global daripada kepuasan kerja, karena komitmen diterapkan pada pekerjaan secara keseluruhan, bukan hanya pada satu atau beberapa bidang tugas dari pekerjaan. Komitmen juga bersifat lebih stabil karena kejadian sehari-hari dalam pekerjaan tidak mengubahnya. Kemudian, menurut Luthans (2018) determinan komitmen pegawai adalah umur, masa jabatan dalam organisasi, pembayaran (gaji/ upah), afeksi (kedudukan kontrol internal dan eksternal), dan organisasi (desain kerja, dan gaya kepemimpinan pengawas).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jewel dan Siegall (2018:) yang menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai “derajat persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam suatu unit kerja atau organisasi kerja tertentu”. Menurut batasan ini, komitmen kerja merupakan sikap evaluatif seseorang tentang apa yang diharapkan atau dipersepsikan mengenai kerja atau pekerjaannya. Artinya,

jika seseorang mempersepsikan bahwa “kerja” adalah sesuatu yang sangat bermakna bagi dirinya, maka besar kemungkinan ia akan memiliki komitmen kerja yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartawan dkk (2023), Misnan, *et. al* (2023) dan Sya’bania *et. al* (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamid *et. al* (2023) yang menemukan komitmen kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan karakteristik individu, manajemen konflik dan komitmen kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan karakteristik individu yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
3. Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan manajemen konflik yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.
4. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan komitmen kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, H dan Muhammad, S. K. (2019). *TEORI, KONSEP DAN APLIKASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK*. Jakarta: Salemba Empat.

- Agustini, Faizah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LANJUTAN*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Chan, S.H.J dan Lai, H.Y.I. (2018). *UNDERSTANDING THE LINK BETWEEN COMMUNICATION SATISFACTION, PERCEIVED JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. Journal of Business Research. University of Macau. China
- Dessler, Gary. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SIXTEENTH EDITION*. Florida International University. Florida: Pearson.
- Gibson. (2019). *MANAJEMEN PERSONALIA*. Jakarta: Erlangga.
- Gilder, Dick de. (2018). *COMMITMENT, TRUST AND WORK BEHAVIOUR: THE CASE OF CONTINGENT WORKERS*, Personnel Review, Vol. 32 Iss: 5, pp.588 – 604.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. (2018). *PERILAKU KEORGANISASIAN*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hackman & Oldham., (2018). *TEORI KEPUASAN KERJA. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*, Ebook, Global Edition. Education Limited.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M. (2019). *HUMAN RESOUCE. 8TH EDITION*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jackson , S. E., Schuler, R. S., dan Werner , S. (2018). *MANAGING HUMAN RESOURCES (12 ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Jewell & Siegall. (2018), *PSIKOLOGI INDUSTRI/ORGANISASI MODERN*. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Larasati, Sri. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, (2019). *PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK*. Penerbit Universitas Terbuka, Banten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2019). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. (2021). SDM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI KESEPULUH Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Ndruru, Sofumboro. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(2),37-42.
- Panggabean, Mutiara, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
- Rivai, Veithzal. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTEK. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T. A. (2019). PERILAKU ORGANISASI. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2020). PADUAN LENGKAP SPSS 26. Jakarta: PT.Elek Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2018). MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA PENDEKATAN ADMINISTRASI DAN OPERASIONAL. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2021), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Situmeang, Hotmaida; Harris Pinagaran Nasution dan Martolop Sinambela. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN PABATU. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 5, No. 1.

- Sofyandi, Herman. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers dan Porter. (2018). MOTIVATION AND WORK BEHAVIOR. 5th Ed. USA: McGraw - Hill Book Co.
- Stoner, James dan Edward Freeman. (2017). MANAJEMEN JILID I, terjemahan Alexander Sindoro, Jakarta. PT. Prahallindo.
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2020). STATISTIK I. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. (2020). PEMASARAN STRATEGIK DOMAIN, DETERMINAN, DINAMIKA. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Thoha, Miftah. (2019). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. EDISI KESATU. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Utami, Nyoman Winda Diah dan I Putu Arya Dharmayasa. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TEJAKULA. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 15 No. 1.
- Wahjono, Sentot Imam. (2020). PENGANTAR BISNIS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wibowo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wilson dan Heyyel. (2017). HAND BOOK OF MODERN OFFICE MANAGEMENT AND ADMINISTRATION SERVICE. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Winardi. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2019). EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA . Jakarta : Salemba Empat.
- Wiyono, Gendro, (2020), MERANCANG PENELITIAN BISNIS DENGAN ALAT ANALISIS SPSS 25 & SMARTPLS 3.2.8, Edisi kedua, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wungu, Jiwo., dan Brotoharsojo, Hartanto. (2018). TINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN ANDA DENGAN MERIT SYSTEM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.