



---

## PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA BIMA

Muhamad Lutfi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Mbojo Bima

[lutfi83.stisipmbojo@gmail.com](mailto:lutfi83.stisipmbojo@gmail.com)

Diterima: Mei 2023; Direvisi: Mei 2023; Dipublikasikan: Juni 2023

### Abstract

*This study focuses on the effect of implementing conflict management on employee discipline at the Communication, Informatics and Statistics Service (KOMINFO) in Bima City. The method used in this study is a survey method with a quantitative approach. The data source for this research were employees of the City of Bima Communication and Informatics Office with a total sample of 52 people. As for the data analysis technique using, simple correlation coefficient analysis, coefficient determination analysis, simple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the research and data processing show that the Conflict Management carried out by the Office of Communication and Information has been implemented very well. This is evidenced by the implementation of Conflict Management programs in managing human resources according to the Collaborating, Competing, Avoiding, Accomodating, Compromissing indicators. Work Discipline carried out by the Ministry of Communication and Informatics has been implemented very well, this is evidenced by the implementation of Conflict Management programs in managing human resources according to the indicators of Frequency of Attendance, Level of Alertness, Obedience to Work Standards, Obedience to Work Regulations, Work Ethics. Conflict Management has a positive and significant effect on Employee Work Discipline, while the effect of Conflict Management on Employee Work Discipline is 11.22% while the side is 88.78% influenced by other factors not examined.*

**Keywords:** *Conflict Management, Work Discipline, Employees.*

### ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik (KOMINFO) Kota Bima. Adapun Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Adapun sumber data penelitian ini adalah pegawai Dinas Kominfo Kota Bima dengan jumlah sampel 52 orang. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Manajemen Konflik yang dilakukan oleh Dinas Kominfo sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator Collaborating, Competing, Avoiding, Accomodating, Compromissing. Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Dinas Kominfo sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja. Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, adapun besarnya pengaruh Manejemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 11,22% sedangkan sisianya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** *Manajemen Konflik, Disiplin Kerja, Pegawai.*

## **1. PENDAHULUAN**

Semakin berkembangnya zaman dengan hadirnya era globalisasi menyebabkan sering terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada seluruh tingkatan baik tingkat regional, nasional dan internasional yang dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (Hermawanto & Anggraini, 2020). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi Publik merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Polnaya, & Darwanto 2015). Berdasarkan hasil observasi sementara bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Kominfo Kota Bima masih kurang baik, dikarenakan masih adanya pegawai yang melanggar aturan, seperti telat masuk kantor, dan juga masih adanya pegawai yang bolos kerja. Tingkat disiplin kerja pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu penerapan manajemen konflik (Putri, 2018).

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen konflik pada Dinas Kominfo masih belum maksimal, hal tersebut bisa dilihat dari banyaknya pegawai yang keluar masuk (*turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi pada organisasi Publik akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi tersebut, karena dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi pegawai. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi Publik tidak efektif karena dapat kehilangan pegawai yang berpengalaman dan menghambat kinerja dari suatu organisasi Publik. Dari rangkaian masalah tersebut diatas salah satunya disebabkan karena penerapan manajemen konflik yang belum maksimal. Dengan demikian adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kominfo Kota Bima.

## **2. LANDASAN TEORITIS**

Manajemen konflik dan disiplin kerja adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Usman Effendi (2014:1) “manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah dan sebagainya.”

Sedangkan Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan sangat penting dalam organisasi Publik. Kunci keberhasilan dari sebuah organisasi Publik tergantung pada kemampuan sumber daya yang dimiliki. Mengingat pentingnya sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi Publik, maka pimpinan harus dapat mengelola dan memberdayakan pegawai secara maksimal untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Menurut Rusdiana (2015:167) menyatakan, apabila upaya penerapan manajemen konflik pegawai dilakukan secara efektif dan efisien, maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang ditampakan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia dengan berbagai akibat seperti berikut :

- a. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, seperti tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, masuk dan pulang kerja tepat waktunya, pada waktu jam kerja setiap pegawai menggunakan waktu secara efektif, hasil kerja meningkat baik kuantitas maupun kualitasnya.
- b. Meningkatnya hubungan kerjasama yang produktif. Hal ini terlihat dari cara pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan analisis pekerjaan masing-masing.
- c. Meningkatnya motivasi kerja untuk melakukan kompetensi secara sehat antar pribadi ataupun antar kelompok dalam organisasi seperti terlihat dalam upaya peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab, dedikasi, loyalitas, kejujuran, inisiatif, dan kreativitas.
- d. Semakin berkurangnya tekanan, intrik yang dapat membuat stres bahkan produktivitas kerja semakin meningkat. Hal ini karena pegawai memperoleh perasaan aman, kepercayaan diri, penghargaan dalam keberhasilan kerjanya atau bisa mengembangkan karier dan potensi dirinya secara optimal.
- e. Banyaknya pegawai yang dapat mengembangkan karier sesuai dengan potensinya melalui pelayanan pendidikan, pelatihan, dan konseling dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Semua ini bisa menjadikan tujuan organisasi tercapai dan produktivitas kerja meningkat akhirnya kesejahteraan pegawai terjamin.

**Muhamad Lutfi: PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA BIMA**

Menurut Rusdiana (2015:167) menyatakan, apabila penerapan manajemen konflik tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka dampak negatif akan muncul keadaan sebagai berikut :

- a. Meningkatnya jumlah absensi pegawai dan seringnya pegawai keluar pada waktu waktu jam kerja berlangsung. Misalnya, tidur selama pimpinan tidak ada di tempat, pulang lebih awal atau datang terlambat dengan berbagai alasan yang tidak jelas.
- b. Banyaknya pegawai yang mengeluh karena sikap atau perilaku teman kerjanya yang dirasakan kurang adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab. Seringnya terjadi perselisihan antar pegawai yang bisa memancing kemarahan, ketersinggungan yang akhirnya dapat mempengaruhi pekerjaan, kondisi psikis dan keluarganya.
- c. Banyak pegawai yang sakit, sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya, muncul perasaan kurang aman, merusak mesin atau peralatan kerja, mengadakan provokasi terhadap rekan kerja, membuat intrik-intrik yang merugikan orang lain.
- d. Meningkatnya kecenderungan pegawai yang keluar masuk. Kondisi semacam ini bisa menghambat kelancaran dan kestabilan organisasi secara menyeluruh karena

produksi terhambat, kehilangan pegawai potensial, waktu tersita hanya untuk kegiatan seleksi dan memberikan latihan serta dapat muncul pemborosan dalam *cost benefit*.

Dari dampak negatif dan positif penerapan manajemen konflik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jika penerapan manajemen konflik untuk menangani konflik dalam organisasi tersebut dilakukan secara efektif dan efisien, maka tingkat disiplin kerja pegawai akan meningkat. Akan tetapi jika penerapan manajemen konflik untuk menangani konflik yang berada dalam organisasi tersebut dilakukan tidak secara efektif dan efisien maka tingkat disiplin kerja pegawai akan menurun. Dari pendapat Rusdiana tentang dampak negatif dan positif dari penerapan manajemen konflik untuk menangani konflik yang terjadi pada organisasi Publik, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen konflik sangat perlu dan penting diterapkan untuk meminimalisir, mengantisipasi, dan menyelesaikan konflik yang terjadi pada organisasi Publik .

### **Manajemen Konflik**

Menurut Wirawan (2009:129) “manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga agar menyusun strategi konflik dan menrapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.” Manajemen konflik membantu organisasi dalam mengelola konflik menjadi hal yang positif atau juga menyelesaikan konflik agar tidak meluas. Menurut Rusdiana (2015:170) “manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.” Sedangkan menurut Usman Effendi (2014:195) “manajemen konflik merupakan proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interest*) dan intervensi.” Dari definisi manajemen konflik menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan suatu proses dalam mengelola konflik yang ada pada suatu organisasi agar menjadi lebih bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi oprganisasi serta tujuan organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:334) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2017:334) “disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.” Menurut Sinambela (2017:335) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap seseorang dalam mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dan diketahui dalam organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, menyimpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2017: 8) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi [enelitian melakukan perlakuan dan pengumpulan data, misal dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Adapun Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kominfo yaitu sebanyak 52 orang.

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y). Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian koefisien Determinasi ( $r^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen. Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas  $X_1, \dots, X_p$ . Tujuan dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai Y untuk nilai X yang diberikan. Untuk Pengujian hipotesis, penulis menggunakan Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat keeratan hubungan antara Manajemen Konflik (X) dengan Disiplin Kerja pegawai (Y) digunakan analisis menggunakan rumus sebagai berikut

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

$$r = \frac{52(93283) - (2105)(2298)}{\sqrt{\{52(85791) - (2105)^2\} \{52(102578) - (2298)^2\}}}$$

$$r = \frac{4.850.716 - 4.837.290}{\sqrt{\{4.461.132 - 4.431.025\} \{5.334.056 - 5.280.804\}}}$$

$$r = \frac{\sqrt{(30.107)(53.252)}}{13.426}$$

$$r = \frac{\sqrt{1.603.257.96}}{4 \cdot 13.426}$$

$$r = \frac{13.426}{40.040,70}$$

$r = 0,3353$  atau  $0,335$

Berdasarkan perhitungan diatas telah diketahui nilai korelasi sebesar 0,335. Nilai korelasi tersebut positif, artinya terdapat hubungan yang positif atau searah antara Manajemen Konflik (X) dengan Disiplin Kerja (Y). Jika dilihat pada pedoman interpretasi maka interpretasi nilai 0,335 berada pada interval 0,20–0,399 atau berada pada tingkat hubungan yang lemah. Jadi kesimpulannya korelasi antara Manajemen Konflik dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kominfo memiliki hubungan positif atau searah namun lemah. Jika Manajemen Konflik meningkat maka Disiplin Kerja juga meningkat.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X (Manajemen Konflik) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) maka digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = 0,335^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1122 \times 100\%$$

$$KD = 11,22\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa ada pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 11,22% sedangkan sisanya 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk memprediksi nilai Disiplin Kerja (Y) untuk nilai Manajemen Konflik (X) yang diberikan maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana

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

$$b = \frac{52(93.283) - (2.105)(2.298)}{52(85.791) - (2.105)^2}$$

$$b = \frac{(4.850.716 - 4.837.290)}{(4.461.132) - (4.431.025)}$$

$$b = \frac{13.426}{30.170}$$

$$b = 0,4450 \text{ atau } 0,445$$

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

$$a = \frac{2298 - 0,445(2105)}{52}$$

$$a = \frac{2298 - 936,725}{52}$$

$$a = \frac{1.361,275}{52}$$

$$a = 26,178$$



Jadi  $Y = a + bX$

$$Y = 26,178 + 0,445X$$

Angka ini dapat diartikan :

- a) Konstanta sebesar 26,178, artinya jika manajemen konflik (X) nilainya adalah 0, maka Disiplin Kerja Pegawai (Y) positif sebesar 26,178.
- b) Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0,445 artinya jika Manajemen Konflik mengalami kenaikan 1, maka Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Manajemen Konflik dengan Disiplin Kerja Pegawai, semakin bagus Manajemen Konflik semakin bagus juga Disiplin Kerja Pegawai.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Selanjutnya penulis akan menguji hipotesis dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Manajemen Konflik) terhadap Variabel terikat (Disiplin Kerja) secara terpisah atau parsial menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut ini :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$2) \quad t = \frac{0,335\sqrt{52}}{\sqrt{1-0,335^2}}$$

$$1) \quad t = \frac{0,335\sqrt{50}}{\sqrt{1-0,335^2}}$$

**Muhamad Lutfi: PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA BIMA**

$$t = \frac{\sqrt{0,8878}}{2,369}$$

$$t = \frac{0,942}{0,369} = 2.5148$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas telah diketahui  $t_{hitung}$  dengan nilai 2,515. Jika jumlah sampel (n) sebanyak 52 dengan asumsi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 sehingga asumsi derajat kesalahan (dk) n-2 atau 50-2 maka nilai  $t_{tabel}$ nya adalah 1.67655. Dari hasil

$t_{hitung}$  sebesar 2,515 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67655 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  itu artinya terdapat pengaruh positif atau searah dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis terdapat pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai dapat diterima dan teruji kebenarannya.

### Uji f

Selanjutnya penulis akan menguji hipotesis dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Manajemen Konflik) terhadap Variabel terikat (Disiplin Kerja) secara simultan menggunakan uji f dengan rumus sebagai berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F_h = \frac{0,335^2/1}{(1 - 0,335^2)/(52 - 1 - 1)}$$

$$F_h = \frac{0,112225/1}{(1 - 0,112225)/(50)}$$

$$F_h = \frac{0,112225}{(0,887775)/(50)}$$

$$F_h = \frac{0,112225}{0,0177555}$$

$$F_h = 6,320604883 \text{ atau dibulatkan } F_h = 6,321$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas telah diketahui  $F_{hitung}$  dengan nilai 6,321. Jika jumlah sampel (n) sebanyak 52 dengan asumsi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05 sehingga asumsi derajat kesalahan (dk) n-2 atau 52-2 maka nilai  $t_{tabelnya}$  adalah 4,03. Dari hasil

$F_{hitung}$  sebesar 6,321 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,03 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  itu artinya terdapat

pengaruh positif atau searah dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis terdapat pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai dapat diterima dan teruji kebenarannya.

## **PEMBAHASAN**

### **Penerapan Manajemen Konflik pada Dinas Kominfo Kota Bima**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, Manajemen Konflik yang dilakukan oleh Dinas Kominfo sudah diterapkan dengan baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator yang ditanyakan kepada responden yang bekerja sebagai pegawai pada Dinas Kominfo. Selain itu dibuktikan dengan nilai Manajemen Konflik pada tabel 4.10 sebesar 2105 yang artinya Dinas Kominfo telah melaksanakan Manajemen Konflik dengan sangat baik.

### **Disiplin Kerja pada Dinas Kominfo Kota Bima**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, Disiplin Kerja pada Dinas Kominfo berjalan dengan baik hal ini terbukti dengan indikator yang ditanyakan kepada responden yang bekerja sebagai pegawai pada Dinas Kominfo. Selain itu dibuktikan dengan nilai Manajemen Konflik pada tabel 4.17 sebesar 2298 yang artinya Disiplin kerja pada Dinas Kominfo berjalan dengan sangat baik.

### **Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kominfo**

Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Kominfo. Dan juga didukung dengan analisis regresi linier sederhana yang telah dihitung. Konstanta sebesar 26,178, artinya jika manajemen konflik (X) nilainya adalah 0, maka Disiplin Kerja Pegawai (Y) positif sebesar 26,178. Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0,445 artinya jika Manajemen Konflik mengalami kenaikan 1, maka Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Manajemen Konflik dengan Disiplin Kerja Pegawai, semakin bagus Manajemen Konflik semakin bagus juga Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan bahwa ada pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 11,22% sedangkan sisanya 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **5. SIMPULAN**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Konflik yang dilakukan oleh Dinas Kominfo sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator *Collaborating, Competing, Avoiding, Accomodating, Compromising*.
2. Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Dinas Kominfo sudah diterapkan dengan sangat baik hal ini terbukti dengan dijalankannya program-program Manajemen Konflik dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan indikator Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja.
3. Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, adapun besarnya pengaruh Manajemen Konflik terhadap Disiplin Kerja Pegawai sebesar 11,22% sedangkan sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Daftar Pustaka

- Agus, Nur. 2017. *Analisis Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektifitas Pengelolaan SD Di Kab. Kutai Kartanegara*. Dalam Jurnal Pendas Mahakam. Vol 2 (3). Tersedia : <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/169>[18 Januari 2020]
- Amir, Taufik. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta : Katalog Dalam Terbitan.
- Bateman, Thomas dan Snell, Scott. 2014. *Manajemen*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-asas Manajemen*. Jakarta : Cetakan Pertama. Rajawali Pers
- Hanafi, Mamduh. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta : Edisi Tiga. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hermawanto, A., & Anggraini, M. (2020). *Globalisasi, Revolusi Digital dan Lokalitas: Dinamika Internasional dan Domestik di Era Borderless World*.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : CV. Alfabeta
- Poltak, Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara
- Polnaya, G. A., & DARWANTO, D. (2015). *Strategi Pengembangan Ekonomi Lokal Untuk Meningkatkan Daya Saing Pada Ukm Ekonomi Kreatif Batik Bakaran Di Pati, Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Putri, B. W. Y. (2018). *Analisis Strategi Manajemen Konflik Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya dalam Formalisasi Pedagang Ikan Asap Kecamatan Bulak ke Sentra Ikan Bulak* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Riang, Adventy. 2019. *Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Konflik Oleh Kepala Ruangan Pada Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Martha Friska Medan*. Vol 2 (1). <http://jurnal.stikes-murniteguh.ac.id/index.php/ithj/article/w/vie22/37>[18 Januari 2020]
- Rozalina, Nurfani. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW)*. Dalam Jurnal Eksekutif. Vol 10(1). Tersedia : <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/41/pdf/18> Januari 202]
- Rusdiana, A. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung : Cetakan Pertama. CV. Pusta Setia Siahaan,
- Ruminis. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Dalam Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Vol 1 (1). <https://studylibid.com/doc/922194/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-disiplin>[18 Januari 2020]
- Sefuddin, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor : Penerbit IN Media



- Sugiono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cetakan Kedua Puluh Enam. CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT. RajaGrafindoPersada
- \_\_\_\_\_. 2009. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta Selatan : Salemba humanika
- Yudi, Kadek dan Ayu Dewi Andyani. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*. Dalam Jurnal Manajemen Unud. Vol 4 (9). Tersedia : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/13658/10311>[18 Januari 2020]