

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA SAMARINDA

Saniyati¹, Eka Yudhyani², Astrid Nafita Sitorus³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

*Korespondensi: saniyati.eri@gmail.com

Keywords :

*Conflict Management,
Employee Performance*

ABSTRACT

The Influence of Conflict Management in Improve the Performance of the Employee Team of the Samarinda City Population and Family Planning Control Service. Under the guidance of Mrs. Eka Yudhyani as the first supervisor and Mrs. Astrid Napita Sitorus as the second supervisor.

This study aims to analyze the effect of conflict management on employee team performance at the Samarinda City Population and Family Planning Control Office. The theoretical basis used in this study includes conflict management on employee performance. Employee performance is crucial in achieving the agency's vision and mission, encompassing aspects of quality, quantity, effectiveness, and work commitment.

The study used a saturated sample of 61 employees. Data were collected through a Google Form questionnaire using a Likert scale and analyzed using simple linear regression using SPSS version 25.

The analysis showed a significance value of 0.274 (>0.05), indicating that conflict management did not significantly impact employee performance. Although there was a positive relationship, factors such as resource constraints, structural imbalance, and ineffective communication impacted team performance. However, the majority of employees still demonstrated high commitment and good resource utilization.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan optimal, tidak terkecuali dengan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi dapat terlihat pada kinerja yang dihasilkan secara komperensif, baik dari kinerja aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja yang kondusif.

Manajemen konflik pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sering dihadapkan pada ketidaksamaan cara pandang dalam penyelesaian pekerjaan antar pegawai, yang berujung pada perselisihan atau konflik.

Keterbatasan sumber daya yang mencakup jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara yang masih kurang, ketidaksesuaian antara penempatan pegawai dan latar belakang pendidikan mereka, serta proses perencanaan yang belum optimal. Struktur organisasi juga menjadi faktor penting, di mana tugas, fungsi, dan tanggung jawab belum dijalankan secara maksimal oleh setiap pegawai, dari pimpinan hingga staf pelaksana hal ini disebabkan oleh mutasi internal dan eksternal, serta adanya pegawai yang pensiun sehingga beban tugas dilimpahkan kepada pegawai lain. Selain itu, komunikasi antar pegawai secara umum berjalan baik, namun sering terjadi kesalahpahaman dan penafsiran dalam menyikapi kejadian serta dinamika tugas. Perbedaan individu juga turut mempengaruhi dinamika ini, di mana karakter dan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab bervariasi, yang dapat dibagi menjadi model pemahaman seperti paham, kurang paham, dan tidak paham. Semua faktor ini menjadi indikator penting dalam mengelola konflik untuk meningkatkan kerja sama dan efektivitas organisasi.

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur utama dalam menilai tingkat keberhasilan instansi, dalam mencapai visi dan misi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Kualitas kerja yang mencakup kesempurnaan pelaksanaan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi mereka terhadap hasil yang ditargetkan. Kuantitas kerja jumlah yang dinyatakan dalam target kegiatan dan siklus aktifitas yang diselesaikan kurang maksimal pada triwulan satu sampai dengan triwulan tiga sehingga terjadi menumpuk pekerjaan di triwulan ke empat pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Kota Samarinda. Efektivitas yang bertujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan melalui penggunaan sumber daya secara maksimal, termasuk tenaga, anggaran, dan peralatan kantor. Komitmen pegawai, yang terlihat dari konsistensi mereka dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga, penyuluhan dan penggerakan, penyerasian kebijakan dan pendataan keluarga kepada masyarakat yang berlokasi pada Jalan Milono No. 1, Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Yulandari, dkk (2024) yang berjudul Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kabupaten Pangkep penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil penelitian dari Wahyu Adriyansyah, dkk (2023) yang berjudul analisis penerapan manajemen konflik untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja karyawan distribusi gas menyatakan hasil manajemen konflik memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan judul : “ **PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA SAMARINDA**”.

STUDI LITERATURE DAN HIPOTESIS

Manajemen Konflik

Manajemen konflik adanya ketidaksamaan cara pandang dalam penyelesaian pekerjaan antar masing-masing pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, sehingga menghasilkan peselisihan atau konflik. menurut Kristanto, A (2020:47) manajemen konflik merupakan ketidaksamaan dalam minat, proses berpikir, kebutuhan, sikap individu menghasilkan konflik.

Indikator manajemen konflik menurut Floren dalam Laia dkk (2021:284)

1. Keterbatasan sumber daya: merujuk pada kondisi di mana terdapat jumlah yang terbatas dari faktor atau aset yang diperlukan untuk mendukung operasional, pencapaian tujuan tertentu.
2. Struktur organisasi: kerangka formal yang menggambarkan bagaimana tugas, peran, tanggung jawab, dan aliran wewenang diatur dalam suatu organisasi.
3. Komunikasi: proses pertukaran informasi, ide, pikiran, atau pesan antara individu atau kelompok melalui berbagai saluran. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu memahami peran, tugas, dan tujuan organisasi.
4. Perbedaan individu: Perbedaan individu adalah variasi karakteristik fisik, mental, emosional, atau kepribadian yang dimiliki oleh setiap orang.

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak optimal. Kinerja karyawan menjadi ukuran tingkat efektivitas seseorang dalam bekerja. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Pihak pimpinan dapat menilai karyawannya berdasarkan performa masing-masing. Kinerja pegawai menurut Yuliandari, dkk (2024:2) adalah sebuah tolak ukur yang dijadikan acuan untuk melihat tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam pencapaian tujuan berdasarkan visi dan misi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak sebuah instansi.

Lima indikator mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam Silaen, dkk (2021:2) yaitu:

1. Kualitas kerja: kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja: jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan waktu: menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan maksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas: menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, peralatan kantor) yang ada.
5. Komitmen: tingkat dimana seseorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan (*Field Work Research*). Penelitian ini dilakukan secara teratur dengan mengumpulkan data yang ada di lapangan melalui cara-cara berikut:

- a. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan orang yang terkait langsung, sehingga diperoleh informasi yang langsung, mendalam, terstruktur, dan bersifat pribadi.

- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Dalam kuesioner ini, responden diminta menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan manajemen konflik, yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Definisi Operasional

Operasional dari *indicator* yang digunakan pada varibel manajemen konflik sebagai berikut :

1. Keterbatasan sumber daya mencakup kurangnya pegawai Aparatur Sipil Negara, serta adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, dan proses perencanaan yang belum maksimal.
2. Struktur organisasi Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan staf pelaksana dalam menjalankan *job description* belum maksimal kerena adanya mutasi baik internal, eksternal serta adanya pegawai yang purna tugas menyebabkan tugas dan tanggung jawabanya dilimpahkan ke pegawai lain.
3. Komunikasi antar pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berjalan dengan baik, namun sering terjadi kesalahpahaman dan penafsiran dalam menyikapi setiap kejadian serta dinamika dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Perbedaan individu adap erbedaan karakter pegawai dalam menyikapi setiap tugas dan tanggung jawab yang diterima dapat dibagi menjadi beberapa model seperti paham, kurang paham, tidak paham.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda, yang berjumlah 61 orang. Menurut Sugiyono (2020:126) dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdahulu atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertera yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:131) Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan melibatkan seluruh 61 pegawai sebagai responden, hasil penelitian diharapkan mencerminkan kondisi aktual secara menyeluruh dan menghindari bias dalam proses analisis data.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus analisis Menurut Sahir (2021:51) Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Regresi Sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

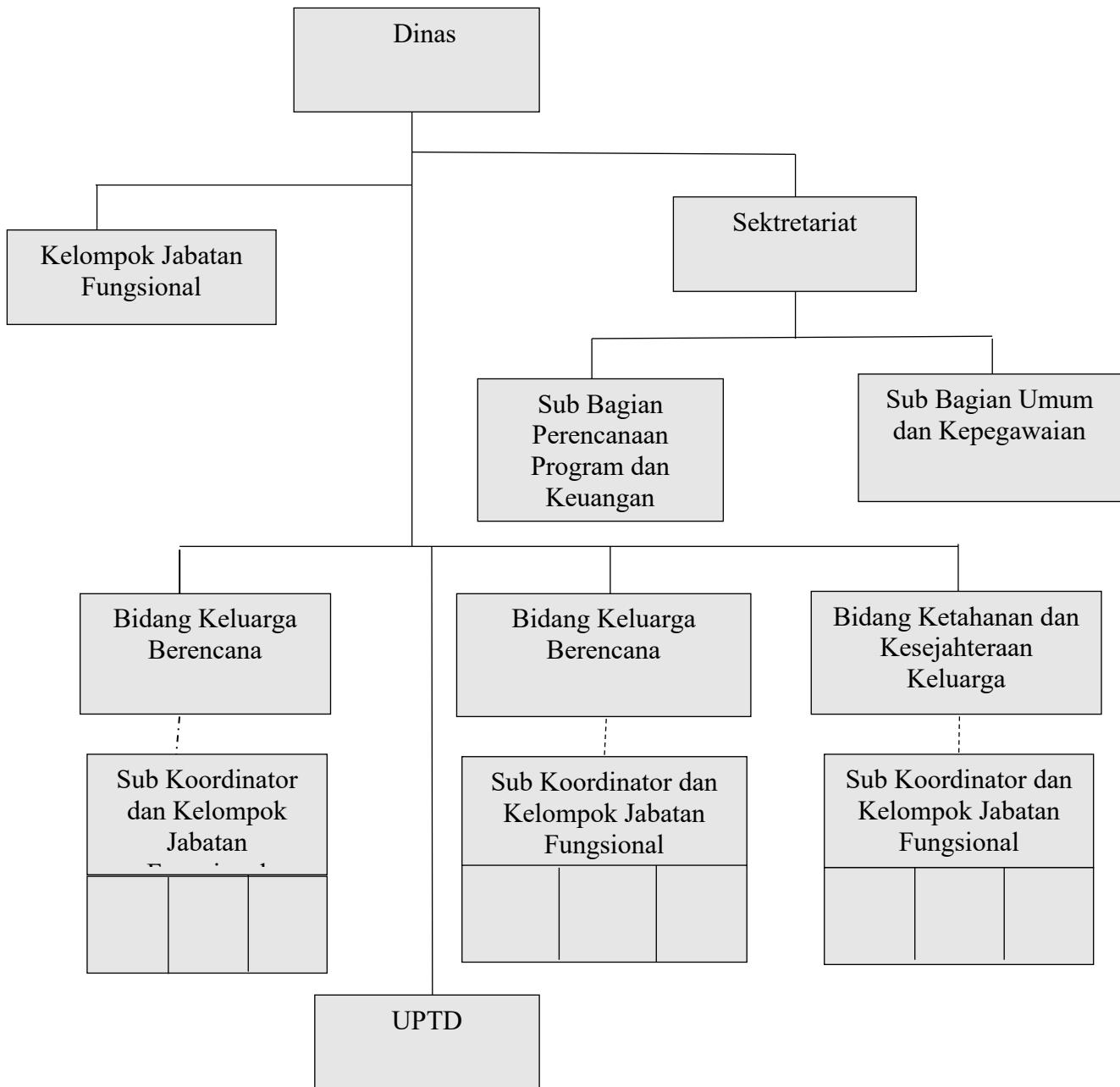
X = variabel independen

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor: 122 Tahun 2021. Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda



Gambar. 1 Struktur Organisasi
Sumber: Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Karakteristik Responden

Berdasarkan data kuesioner dari 61 responden, gambaran umum Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda sebagai berikut perempuan (70,5%),

berdasarkan jabatan (39%), berdasarkan usia 31-40 tahun (42%), berdasarkan lama bekerja 20-10 tahun (41%), dan berdasarkan Pendidikan terakhir S1 (65,6%).

Analisis Statistik Deskriptif

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui instrumen atau item – item valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Konflik (X)

<i>Correlations</i>						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X Total
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	,158	,164	,453**	,743**
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	,158	1	,146	,239	,571**
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	,164	,146	1	,481**	,555**
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	,453**	,239	,481**	1	,798**
X Total	<i>Pearson Correlation</i>	,743**	,571**	,555**	,798**	1

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel manajemen konflik memperoleh rhitung lebih besar dari rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen konflik yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Correlations</i>						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	,530**	,159	,321*	,352**
Y1.2	<i>Pearson Correlation</i>	,530**	1	,191	,384**	,459**
Y1.3	<i>Pearson Correlation</i>	,159	,191	1	,055	,069
Y1.4	<i>Pearson Correlation</i>	,321*	,384**	,055	1	,430**
Y1.5	<i>Pearson Correlation</i>	,352**	,459**	,069	,430**	1

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel kinerja pegawai memperoleh rhitung lebih besar dari rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas ini maka terlebih dahulu diadakan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukuran dapat memberikan hasil yang reliabel bila dilakukan waktu yang berbeda pada objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's (α)*.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Konflik (X)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,605	3

Sumber: Data Diolah Oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3. Setelah menghapus X1.2, nilai *Cronbach's Alpha* meningkat menjadi 0,605. Ini menunjukkan peningkatan reliabilitas, meskipun masih berada pada level yang marginal.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,678	5

Sumber: Data Diolah Oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4. Untuk variabel Y, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,678 menunjukkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas yang mendekati cukup baik.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu total skor variabel X, terhadap variabel dependen, yaitu total skor keputusan Y.

$$Y = 3,631 + 0,282X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Manajemen Konflik

a = 3,631

b = 0,282

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta		
	XTotal	,282	,255	,142	1,103	.274

a. Dependent Variable: Y Total,

Sumber: Data Diolah Oleh peneliti (2025)

Berdasarkan table 5 . diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,274 > 0,05, yang menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor dalam manajemen konflik, seperti keterbatasan sumber daya, ketidakseimbangan struktur organisasi, komunikasi yang kurang efektif, serta perbedaan karakter dan tingkat pemahaman antara pegawai, memang mempengaruhi kinerja tim pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,631	,998		3,637	,001
	XTotal	,282	,255	,142	1,103	,274
a. Dependent Variable: YTotal						

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 6. diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,103, sedangkan t-tabel adalah 2,00100. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,274, $> 0,05$. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel . 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,142 ^a	,020	,004	0,61007
a. Predictors: (Constant), XTotal				

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 7. model ini menunjukkan bahwa hubungan antara manajemen konflik sebagai variabel independen dan variabel terikat sangat lemah, dengan nilai *R Square* = 0,020. Hanya sekitar 2% variabilitas variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model ini, dan 98 % dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, responden menyatakan bahwa faktor-faktor keterbatasan sumber daya, seperti kurangnya pegawai negeri sipil, serta penempatan yang kurang sesuai dengan luar bidang keahliannya seperti pengendalian dampak lingkungan yang bertugas sebagai verifikator keuangan cenderung mengalami kesulitan dalam penyesuaian pekerjaan, Selain itu, kurangnya perencanaan yang matang dalam penyusunan rencana anggaran kas dengan pelaksanaan agenda kegiatan - kegiatan yang telah dijadwalkan, permasalahan ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Ketidakseimbangan dalam struktur organisasi, seperti ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh satu orang bisa merangkap sampai tiga *job description* misalnya pengelola data merangkap, bendahara gaji, pengurus barang, memberikan dampak penumpukan pekerjaan pada pegawai tersebut. Kurangnya efektivitas komunikasi dalam organisasi, terutama seringnya kesalahpahaman dalam menyikapi pekerjaan dan penafsiran informasi, berdampak langsung pada penyelesaian pekerjaan. Perbedaan karakter dalam menyikapi tugas ada yang mudah di mengerti dan ada yang lambat memahami pekerjaan yang diberikan berpengaruh langsung terhadap hasil pekerjaan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda tidak dapat mengelola konflik dengan baik, tapi mayoritas pegawai tetap menunjukkan komitmen tinggi

serta pemanfaatan sumber daya yang berjalan dengan baik, maka konflik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Situmeang dkk 2023. Dapat disimpulkan H1 tidak diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Pabatu.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Manajemen konflik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda, walaupun terdapat konflik pegawai tetap menunjukkan komitmen yang tinggi dan pemanfaatan sumber daya yang baik.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama dalam hal waktu yang singkat sehingga pengumpulan dan analisis data tidak bisa dilakukan secara mendalam. Selain itu, data yang diperoleh bersifat subjektif karena berdasarkan persepsi responden, sehingga ada kemungkinan jawaban kurang jujur atau bias, terutama jika responden merasa tidak nyaman menyampaikan pendapat sebenarnya.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk menambahkan lebih banyak variabel independen (X) yang berhubungan dengan manajemen konflik. Tujuannya adalah agar penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang berbagai sumber konflik yang mungkin terjadi di lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, variabel manajemen konflik yang digunakan masih terbatas, sehingga belum bisa menjelaskan secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Kristanto, A. (2020). *Manajemen konflik* (Cetakan kedua). Yogyakarta: Gava Media.
- Laia, Y. K., Manao, A., & Halowo, S. (2021). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 283-296.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi Covid-19 (studi kasus di kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 110–121.

- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (Cetakan pertama). Bantul, Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan* (Cetakan pertama). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Situmeang, H., dkk. (2023). *Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.*
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, dan R&D* (Cetakan kedua). Bandung: Alfabeta.
- Walikota. (2021). *Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Samarinda*. Bagian Hukum, Sekretariat Kota Samarinda.
- Wahyu Andriansyah Naibaho, A. I. L. N., & M. I. H. (2023). Analisis penerapan manajemen konflik untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja karyawan distribusi gas. *Jurnal INFEB*, 5(1), 1-10.
- Yuliandari, H. I. S., & Saleh, M. R. (2024). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep. *Vifada Management and Digital Business*, 1(1), 1–7.