

Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang

Fahira Azzahya¹⁾, Sri Andayaningsi²⁾, M. Hidayat³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar^{1),2),3)}

Abstrak

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, terutama dalam lingkungan kerja yang melibatkan berbagai individu dengan latar belakang dan kepentingan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen konflik sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan pegawai Kantor Camat sebagai informan penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model data kualitatif, yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di Kantor Camat Duampanua disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif, perbedaan karakter antarpegawai, serta pembagian tugas yang dirasa tidak merata. Untuk mengatasi konflik, strategi yang diterapkan mencakup komunikasi terbuka, musyawarah, serta mediasi oleh atasan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen Konflik, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

Conflict in organizations is an inevitable phenomenon, especially in work environments involving individuals with different backgrounds and interests. This study aims to analyze conflict management as a strategy to improve employee performance at the District Office of Duampanua, Pinrang Regency. This research employs a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation with district office employees as research informants. The collected data is analyzed using a qualitative data model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The study results indicate that conflicts at the Duampanua District Office arise due to ineffective communication, differences in employee characteristics, and an unequal distribution of tasks. To address conflicts, the strategies applied include open communication, deliberation, and mediation by superiors.

Keywords: Conflict Management Strategy, Employee Performance.

Copyright (c) 2025 Fahira Azzahya

✉ Corresponding author :

Email Address : fahiraazzahya@gmail.com¹⁾, sri.andayaningsi@unismuh.ac.id²⁾,
hidayat@unismuh.ac.id³⁾

PENDAHULUAN

Organisasi umumnya terdiri dari berbagai bagian dengan tujuan yang berbeda-beda. Tanpa adanya koordinasi yang baik, perbedaan tujuan ini bisa menimbulkan

konflik, dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, selain kerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sering kali juga muncul perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang bisa berkembang menjadi konflik. Konflik bisa terjadi disemua jenis organisasi. Pada dasarnya, konflik adalah hal yang wajar dalam interaksi sosial antara individu atau kelompok dan seringkali muncul dalam kehidupan organisasi (Taufiquzzaman et al., 2021).

Manajemen konflik memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi atau institusi. Peran individu dalam menerima masukan dan kritik dari rekan kerja lain, menjaga perasaan, menghargai perbedaan, saling membantu, serta membangun kerja sama yang profesional dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Pencapaian ini akan semakin optimal jika didukung oleh komunikasi yang baik dan efektif antar individu maupun kelompok, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh institusi atau organisasi dapat terwujud dengan cara efisien dan berjalan lancar (Saputra & Alkhusari, 2021).

Salah satu faktor positif dari konflik adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Humaidi & Musliadi, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja atas suatu pekerjaan selama periode tertentu yang dihasilkan dari seseorang atau sekelompok pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dalam suatu organisasi (Juniarti & Hidayat, 2023).

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Wangania et al., 2023) menyatakan bahwa manajemen konflik dapat mempengaruhi kinerja, oleh karena itu penting untuk memiliki strategi manajemen konflik yang efektif untuk mengatasi konflik. Salah satu strategi yang paling efektif adalah dengan menggunakan komunikasi secara terbuka, jujur dan tidak menyembunyikan masalah atau ketidaksetujuan, selain itu pendekatan kooperatif juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengelola konflik.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik yang efektif memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satu strategi utama yang efektif dalam mengelola konflik adalah melalui komunikasi yang terbuka, jujur, serta penerapan pendekatan kooperatif yang fokus pada penyelesaian masalah Bersama. Dengan penerapan strategi ini, ketegangan dapat diminimalkan, motivasi dapat ditingkatkan, dan hubungan kerja dapat menjadi lebih harmonis. Pendekatan yang proaktif dan kalaboratif dalam menanggapi konflik memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, produktif dan mendukung kinerja yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen konflik sebagai peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat. Dengan melakukan analisis terhadap strategi yang efektif dalam mengelola konflik, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang membantu manajemen pada Kantor Camat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penerapan manajemen konflik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang?

2. Bagaimana strategi manajemen konflik yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis penerapan strategi manajemen konflik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang.

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Agar tujuan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan praktis, diperlukan manajemen yang baik. Meskipun definisi manajemen masih menjadi perdebatan dan belum ada sepenuhnya baku, sebagian besar definisi tersebut memiliki inti yang serupa dan saling melengkapi. Manajemen adalah proses bekerja dengan orang lain untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling* (wikansari et al., 2022).

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM merupakan aktivitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting didalam perusahaan. Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2023).

2) Manajemen Konflik

a. Pengertian Manajemen Konflik

Konflik adalah benturan atau ketegangan yang terjadi antar individu atau kelompok akibat perbedaan kepentingan, persepsi, atau nilai-nilai. Konflik dapat timbul dalam lingkungan organisasi atau dalam hubungan antara individu dimasyarakat. Konflik yang tidak dapat ditangani dengan baik dapat membawa dampak yang buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Diana et al., 2023).

b. Bentuk Konflik

Konflik dalam organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti (wikansari et al., 2022) :

- 1) Konflik interpersonal: terjadi antara individu karena perbedaan kepribadian, sikap, nilai, dan persepsi.
- 2) Konflik intrapersonal: konflik internal dalam diri individu, muncul Ketika ada pertentangan antara dua kecenderungan yang berbeda dan individu harus memilih diantara keduanya.
- 3) Konflik antar kelompok: terjadi antara kelompok yang berbeda, sering kali berkaitan dengan perbedaan ide atau emosi, yang dapat menghambat koordinasi tugas.

- 4) Konflik intra-kelompok: konflik dalam kelompok atau tim, terbagi menjadi konflik tugas (perbedaan ide dan pandangan) dan konflik hubungan (perselisihan interpersonal).
- 5) Konflik antar organisasi: terjadi antara dua atau lebih organisasi, yang bisa dipicu oleh persaingan, akuisisi, atau penggabungan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menentukan nilai suatu variable bebas, yang dapat berupa satu atau lebih variable, tanpa membandingkannya dengan variable lain atau menghubungkannya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami manajemen konflik sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten pinrang. Pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sosial yang ada di lapangan.

Informan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang terdiri dari 5 (Lima) pegawai Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang. yang bersedia untuk memberikan informasi yang relevan.

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Keterangan
1.	Andi Ikbal	S.S0s.,M.SP.	Camat	Informan utama
2.	Andi Satriadin	AS,S.Kom	Sekretaris camat	Informan kunci
3.	Nuriati	S.S0s.	Sub program dan keuangan	Informan pendukung
4.	Rezki Rasyid	S.STP.,M.Tr.A.P.	Sub umum, kepegawaian dan hukum	Informan pendukung
5.	Abdul Salam	S.E.	Seksi pemerintahan	Informan pendukung

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan kebutuhan peneliti yang sesuai dengan jenis dan tipe penelitiannya ini dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahapan ini peneliti akan memaparkan bagian yang terpenting yang menjadi fokus penelitian yaitu Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan

Kinerja Pegawai Kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang , dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Pada penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti dituntut agar dapat mengidentifikasi, menjelaskan, menggambarkan, dan mendeskripsikan data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan berdasarkan dengan hasil wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi di lokasi penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik sangat penting untuk kinerja pegawai.

1. Deskripsi karakteristik informan

Dalam penelitian ini, informan kunci yang terlibat adalah Camat dan Sekretaris Camat yaitu bapak Andi Ikbal, S.Sos.,M.SP dan bapak Andi Satriadin AS.S.Kom. serta informan pendukung terdiri dari Sub Program dan Keuangan yaitu ibu Nuriati S.Sos, Sub Umum Kepegawaian dan Hukum yaitu Reski Rasyid, S.STP.,M.Tr.A.P. Seksi Pemerintah yaitu Abdul Salam, S.E. Mereka semua dipilih karena dianggap memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk memberikan informasi yang relevan dan mendalam selama proses penelitian berlangsung. Berikut ini informan peneliti sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik informan berdasarkan jabatan/pekerjaan

NO	NAMA	JABATAN
1	Andi Ikbal, S.Sos.,M.SP	Camat
2	Andi Satriadin AS.S.Kom	Sekretaris Camat
3	Nuriati S.Sos	Sub Program dan Keuangan
4	Reski Rasyid, S.STP.,M.Tr.A.P	Sub Umum Kepegawaian dan Hukum
5	Abdul Salam, S.E	Seksi Pemerintahan

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Data hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada kantor camat duampanua kabupaten pinrang adalah Camat sebagai informan utama dan Sekretaris Camat sebagai informan kunci , serta Sub Program dan Keuangan, Sub Umum Kepegawaian dan Seksi Pemerintahan sebagai informan pendukung.

a. Deskripsi wawancara dengan Camat atau Pemimpin Kecamatan Duampanua. (wawancara pada hari Rabu, 5 Maret 2025. Waktu 09.05)

Apakah dalam lingkungan kerja di Kantor Camat sering terjadi konflik? Bisakah anda jelaskan bentuk-bentuk konflik yang sering terjadi? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

“Kalau dibilang sering, ya tidak juga, tapi pasti pernah .kan Namanya juga kerja dengan banyak orang yang punya cara berpikir dan kebiasaan kerja yang beda-beda toh. Konfliknya itu biasanya seputar perbedaan pendapat dalam pembagian tugas, cara kerjanya, atau kadang juga masalah komunikasi. Contohnya itu kalo ada pegawai yang merasa pekerjaannya lebih berat dibandingkan yang lain atau kalo ada yang merasa kurang meratakan pendapatnya. Kadang juga ada antar pegawai yang sudah lama juga bekerja dengan yang baru karena gaya kerjanya berbeda”

Kemudian peneliti lanjut menanyakan lagi mengenai, Apa menurut anda penyebab utama konflik di lingkungan kerja ini? kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Penyebab utama konflik di kantor camat ini itu karena kurangnya komunikasi yang baik. Kadang juga kalau ada pegawai yang kurang terbuka pada saat menyampaikan pendapat, terus ada juga yang kurang paham cara menyampaikan kritik yang baik. Selain itu, faktor lain juga seperti beban kerja yang tidak merata dan perbedaan karakter antar pegawai juga sering jadi penyebabnya"

Peneliti lebih lanjut menanyakan lagi mengenai, Bagaimana biasanya konflik di kantor ini terselesaikan? kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Biasanya kalau ada konflik itu kita coba selesaikan dengan bicara santai dulu, kalau bisa ya langsung antara pegawai yang bersangkutan. Kalau sudah agak serius, baru dipanggil atasan untuk dimediasi. Kalau konfliknya melibatkan banyak pihak atau dampaknya besar toh biasanya Pak Camat atau Sekretaris Kecamatan turun tangan untuk selesaikan masalahnya."

b. Deskripsi wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Duampanua. (wawancara pada hari Rabu, 5 Maret 2025. Waktu 10.28)

Apakah terdapat kebijakan atau prosedur khusus dalam menangani konflik di tempat kerja? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Tidak adaji aturan tertulis secara khusus, tapi prinsipnya kalau ada masalah, kita harus selesaikan dengan musyawarah dulu. Kalau masih belum selesai, baru melibatkan atasan. Intinya, kita lebih mengutamakan diskusi dan menyelesaikannya secara kekeluargaan toh"

Peneliti lebih lanjut menanyakan lagi mengenai, Strategi apa yang paling efektif dalam menyelesaikan konflik di kantor ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Strategi yang paling efektif itu komunikasi terbuka. jadi, Kalau ada masalah, sebaiknya langsung dibicarakan, tidak dipendam atau dibiarkan berlarut-larut. pendekatan mediasi juga penting, jadi ada pihak yang bisa menengahi ini konflik dan cari solusi yang adil untuk semua pihak"

Peneliti lebih lanjut menanyakan lagi mengenai apakah konflik yang ada di kantor ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Jika ya, bagaimana pengaruhnya? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Iya, pasti berpengaruh. Kalau konfliknya tidak cepat diselesaikan, kerja juga jadi tidak fokus, jadi suasana kerja tidak nyaman, bisa jadi bikin motivasi kerja turun. Tapi kalau bisa diselesaikan dengan baik toh, justru bisa bikin kerja lebih lancar dan fokus karena hubungan antar pegawai jadi lebih terbuka sama saling memahami"

c. Deskripsi wawancara dengan Sub Program dan Keuangan, Sub Umum Kepegawaian dan Seksi Pemerintahan kantor camat duampanua. (wawancara pada hari Rabu, 5 Maret 2025. Waktu 11.52)

Apakah penyelesaian konflik yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai? Bisa dijelaskan bagaimana caranya? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Iya, kalau konflik bisa diselesaikan dengan baik, kerja jadi lebih nyaman, tidak ada juga yang merasa tertekan atau terbebani. Kalau tim kompak, komunikasi juga jadi lebih lancar, dan itu bisa bikin kinerja pegawai lebih baik. Contohnya itu, kalau ada masalah di pembagian tugas dan sudah diselesaikan, pegawai jadi lebih jelas dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak ada lagi perasaan iri atau ketidakadilan"

Peneliti lebih lanjut menanyakan lagi mengenai Apakah Anda merasa bahwa pengelolaan konflik di kantor saat ini sudah cukup baik? Jika belum, menurut Anda apa yang bisa ditingkatkan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Lumayan baik, tapi masih ada ruang untuk perbaikan. Mungkin bisa ditambah sesi diskusi rutin antara pegawai dan atasan, biar kalau ada masalah bisa langsung dibicarakan sebelum jadi besar. kalau ada pelatihan tentang manajemen konflik, bisa membantu pegawai lebih paham cara menyelesaikan masalah dengan baik"

Peneliti lebih lanjut menanyakan lagi mengenai, Apa saran Anda untuk meningkatkan strategi manajemen konflik di kantor ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Menurut saya, perlu dibuat aturan atau prosedur yang lebih jelas toh mengenai penyelesaian konflik, contohnya itu langkah-langkah yang harus diikuti kalau ada masalah. Dan kalau perlu ada budaya keterbukaan, supaya pegawai lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat atau keluhan tanpa takut dimarahi sama dihakimi"

Peneliti lebih lanjut menanyakan lagi mengenai, Apakah Anda memiliki harapan tertentu dalam pengelolaan konflik agar tidak mengganggu kinerja pegawai? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

"Saya harap semua pegawai bisa lebih profesional dalam menyikapi konflik. Jangan sampai masalah kecil dibesar-besarkan atau dibawa ke ranah pribadi. Kalau bisa itu juga, setiap masalah langsung diselesaikan dengan baik supaya suasana kerja tetap nyaman dan kinerja tetap maksimal."

Pembahasan

Hasil penelitian di atas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian, penelitian ini menggunakan metode diskripsi kualitatif tentang Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang, dapat disimpulkan bahwa konflik dalam lingkungan kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, terutama dalam organisasi yang melibatkan berbagai individu dengan latar belakang, karakter, serta persepsi yang berbeda. Konflik yang muncul di lingkungan Kantor Camat Duampanua umumnya disebabkan oleh tiga faktor utama, yaitu kegagalan komunikasi, perbedaan karakter individu, dan pembagian tugas yang dirasa tidak adil. Faktor-faktor ini tercermin dari hasil wawancara mendalam dengan para informan penelitian, baik dari pihak pimpinan maupun staf fungsional.

Bentuk konflik yang muncul lebih banyak berupa konflik interpersonal, yang terjadi antarpegawai karena perbedaan gaya kerja, cara pandang, dan ketidaksepahaman dalam berkomunikasi. Hal ini sejalan dengan teori Wikansari et al. (2022) yang menyatakan bahwa dalam organisasi modern, konflik dapat

berbentuk konflik tugas, konflik hubungan, atau konflik peran, yang semuanya bisa berdampak pada suasana kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Komunikasi menjadi faktor yang sangat dominan dalam menciptakan atau menghindari konflik. Kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kritik yang tidak disampaikan dengan cara yang tepat, serta miskomunikasi antarpegawai merupakan sumber utama di lingkungan kerja. Selain itu, perbedaan dalam hal pengalaman kerja, usia, dan pendekatan terhadap tugas juga turut memicu ketegangan. Menurut kerangka pikir penelitian yang dikembangkan dari teori Thomas-Kilmann (1974), manajemen konflik yang efektif menekankan pada dua aspek utama, yaitu kepentingan pribadi (*assertiveness*) dan kepentingan kolektif (*cooperativeness*), jika diseimbangkan akan menciptakan resolusi yang konstruktif dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Strategi penyelesaian konflik yang diterapkan di Kantor Camat Duampanua bersifat praktis dan kekeluargaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat dan Sekretaris Camat, pendekatan utama dalam menyelesaikan konflik adalah melalui komunikasi terbuka, musyawarah, serta mediasi langsung oleh pimpinan apabila konflik telah mempengaruhi efektivitas kerja. Meskipun tidak ada aturan tertulis secara resmi terkait penanganan konflik, pendekatan informal yang bersifat dialogis dan kolektif telah terbukti cukup efektif dalam menurunkan ketegangan dan mengembalikan keharmonisan di lingkungan kerja. Meskipun pelatihan khusus belum secara formal diterapkan, para informan menyarankan agar pelatihan terkait manajemen konflik dan komunikasi efektif menjadi bagian dari pengembangan kapasitas pegawai ke depannya.

Meskipun pendekatan penyelesaian konflik yang ada sekarang sudah cukup baik, peneliti melihat masih ada ruang untuk ditingkatkan. Misalnya, dengan diadakannya pelatihan atau sosialisasi tentang manajemen konflik dan komunikasi efektif, agar semua pegawai bisa punya keterampilan yang sama dalam menyikapi perbedaan dan menyelesaikan masalah. Beberapa informan juga menyarankan supaya ada forum diskusi rutin antara atasan dan bawahan, agar masalah yang muncul bisa langsung dibicarakan sebelum berkembang jadi konflik yang lebih besar.

Dampak dari penerapan strategi manajemen konflik ini terhadap kinerja pegawai terlihat cukup signifikan. Pegawai mengaku merasa lebih nyaman dalam bekerja setelah konflik diselesaikan, karena suasana kerja menjadi lebih terbuka, kolaboratif, dan saling menghargai. Ketika konflik diselesaikan secara tuntas, rasa keadilan dan motivasi kerja meningkat, serta tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif. Hal ini membuktikan bahwa manajemen konflik yang baik berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Coulter yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya, serta tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang bebas dari konflik berkepanjangan memungkinkan pegawai untuk lebih fokus, produktif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

SIMPULAN

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

Referensi :

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138. <https://doi.org/10.47467/Mk.V21i2.935>
- Budi, H. I. S. (2019). Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar. *Jurnal Jaffray*, 17(2), 239-258.
- Habe, H., M., & Natasya, A. C. (2022). Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 159-178. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i2.1399>.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1-11.
- Humaidi, M. A., & Musliadi, M. (2022). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI stasiun Kalimantan Selatan. *Retorika: Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 4(1), 1-10.
- Juniarti, A., & Hidayat, W. (2023). Penerapan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Man 3 Bogor. *Mikraf: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 1-11.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43-44.
- Manajemen, D., Di, K., Kerja, L., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., Retnowati, E., Masithoh, N.M., & Ernawati, E. (2023). Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Saputra, MA, & Alkhusari, A. (2021). Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rsud. *Jurnal 'Aisyiyah Medika* .
- Silaen, Nurlaeli, Asir, Arta, Siregar, Mahriani, Umiyati, Haerana, Renaldi, Ahdiyat, Ahmad, Sihotang, Komalasari, Widiyawati. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada: Bandung.

- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1-22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>.
- Sirajudin, S.S., Markarma, A., & Nur, M.D. M.(n.d.). Studi Kasus tentang Mengelola Konflik di Tempat Kerja dengan Pendekatan Manajemen yang Efektif. Retrieved from <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/kiiies50/article/view/3287>.
- Sugiyono .2019. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. PT. Alfabeta. Bandung.
- Sumber dari Kantor Camat Duampanua, 2025. Sejarah kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang
- Susanto, D. F., Dwianansya, W., & Trihantoyo, S. (n.d.). Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya. Retrieved from <https://edu.pubmedia.id/index.php/ptk/article/view/441>.
- Syam, S., & Nasional, P. I. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. 4, 128-152.
- Taufiquzzaman, N., Wajilah, S. N., & Lisdiana, A. (n.d.). Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Konflik di Dalam Organisasi Risma Di Desa Makarti Kecamatan Tumijajar. Retrieved from <https://e-journal.metrouniv.ac.id/social-pedagogy/article/view/3518>.
- Wangania, D., Nishino, M., Rumengan, H., Stephanus, S., Londok, R., Wali, R., & Tumangkeng, Y. (n.d.). Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Sulawesi Utara. Retrieved from <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/56>.
- Watungadha, F,E. 2020. Strategi Manajemen Konflik Organisasi Sektor Publik. Media Nusa Kreative: Malang.
- Wikansari, R., Sri, M., Ketut, T,K., Joelianti, D,S., Wendy, L., Devy, S., Kartini, M,A., Khasanah, Kasmanto, R., & Liestyowati. 2022. Manajemen Konflik. Cendekia Mulia Mandiri: Batam.
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3), 92-102.
- Sumber dari Kantor Camat Duampanua, 2025 Sejarah kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang