

PENGARUH PENGENDALIAN KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PREBEKEL DESA SOBANGAN-MENGWI-BADUNG

I Gusti Bagus Alit Prayoga¹, Ni Nyoman Suryani², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: alitprayoga.ap@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the way employees work in a company during a certain period. Companies that have employees who are performing well are likely to have good performance. This study aims to analyze the influence of conflict control and organizational culture on employee performance at the Prebekel Office, Sobangan-Mengwi Village, Bandung. Data collection was carried out by distributing questionnaires and carried out on 51 employees. Data analysis in this study used the SPSS version 16.0 application. The sample was determined by the census method and the data testing techniques used included validity testing with a correlation coefficient (r) > 0.30, reliability testing with Cronbach's Alpha. Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of this study indicate that the conflict control variables and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the Prebekel Office, Sobangan-Mengwi-Badung Village.

Keywords: *conflict control, organizational culture and employee performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan organisasi formal yang jangkauannya sangat luas. Dalam pemerintahan di Bali mengenal perangkat desa yang disebut dengan Prebekel, yang bertujuan untuk mewujudkan administrasi pemerintahan di desa yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi desa. Salah satu contoh kantor Prebekel yang berada di Kecamatan Mengwi.

Seiring dengan era reformasi saat ini, maka tidak dapat dipungkiri perubahan-perubahan dari berbagai sektor harus dilakukan dalam memenuhi tuntutan dari era reformasi itu sendiri. Hal ini tentunya akan mengundang kritik, protes, masukan, saran dan sejenisnya yang kalau salah dalam menyikapinya tentu akan mengundang konflik dari berbagai dimensi baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Robbins (2008), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimula ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara positif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung sama halnya dengan organisasi lain merupakan kumpulan orang-orang dengan berbagai karakter yang tidak bisa dimengerti secara mendalam dan detail dengan berbagai tingkat dan kepentingan, keinginan, pandangan maupun karakter yang beraneka ragam sering mengundang berbagai konflik dalam berbagai bentuk dan corak kalau tidak dapat dimengerti dan dipahami secara professional akan berdampak pada kinerja dari masing-masing pegawai yang selanjutnya akan berdampak pula pada kinerja organisasi

secara keseluruhan, sehingga tujuan dari organisasi tidak tercapai secara optimal.

Selain konflik, yang sering mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Untuk membangun budaya organisasi yang memiliki sifat-sifat tersebut, ada sejumlah prasarat atau langkah yang perlu diperhatikan. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sama halnya dengan organisasi pada umumnya, Kantor Prebekel Desa Sobangan sering mengalami kegagalan dalam mengimplementasikan Budaya organisasi. Dalam keseharian kadang kala hanya menuntut kinerja yang baik dari personal tanpa memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi itu sendiri sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan kewajiban sesuai dengan tugas yang dibebankan pada masing-masing pegawai.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai prestasi kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian ini secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan meningkatkan produktifitas organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis mengaitkan dengan semakin tingginya absensi pegawai di lingkungan Prebekel Desa Sobangan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun berdasarkan data absensi pegawai Prebekel Desa Sobangan dari bulan Januari sampai bulan Oktober Tahun 2019 dapat dijelaskan bahwa dalam 10 (sepuluh) bulan terakhir karyawan yang meninggalkan waktu kerjanya (M.T.K) paling banyak yaitu 37, M.T.K atau meninggalkan tempat kerja adalah dimana pegawai yang belum dijadwalkan pulang tapi mendahului pulang sebelum waktu bekerja berakhir.

Astawan (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muris (2018) menemukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Istomo (2013) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengendalian konflik terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2015) menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Supporting Theory

Teori peran seperti yang dinyatakan dalam Lubis (2011:50) berkaitan dengan peranan sosial. Suatu aspek penting dari teori peran adalah identitas yang menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi formal atau suatu kelompok informal membawa pola perilaku bersama yang diharapkan. Teori peran juga mengemukakan bahwa konflik dan ketegangan sering terjadi ketika sulit bagi individu untuk berhasil menjalankan berbagai peran mereka karena sumber daya yang dibatasi misalnya oleh waktu

atau energi (Lawrence dan Kacmar, 2012). Teori peran mengemukakan bahwa karyawan akan semakin tidak dapat menanganai setiap peran dengan sukses jika mereka mengambil banyak peran berturut-turut, yang pada akhirnya akan menyebabkan konflik (Bakar dan Salleh, 2015).

Pengendalian Konflik

Menurut Wirawan (2010:5) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik. Menurut Patterson (2004:82) indikator pengendalian konflik meliputi:

- 1) Konsiliasi
- 2) Mediasi
- 3) Arbitrase

Budaya Organisasi

budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Cushway:2008). Menurut Liliweri terdapat 4 (empat) indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Hormat menghormati
- 2) Musyawarah mufakat
- 3) Hubungan antar sesama
- 4) Sikap kebersamaan

Kinerja Pegawai

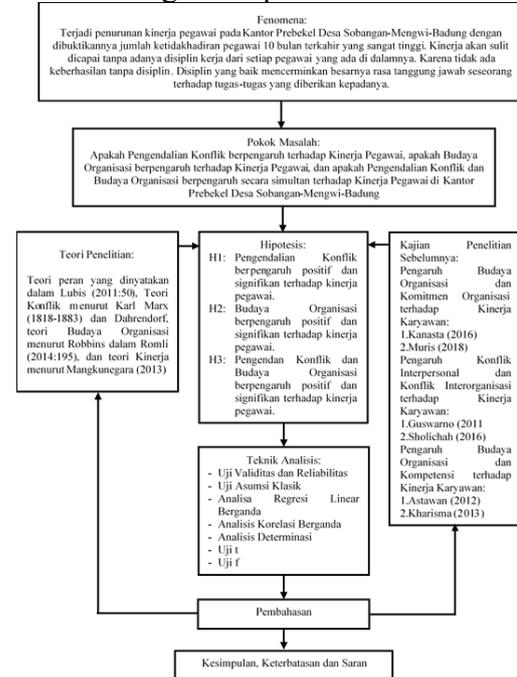
Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau kinerja yang terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprihanto dalam Srimulyo, 1999:33). Menurut Mathis dan Jackson (2006:64) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Disiplin kerja

Hipotesis

Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini, seperti terlihat pada gambar 1 berikut.

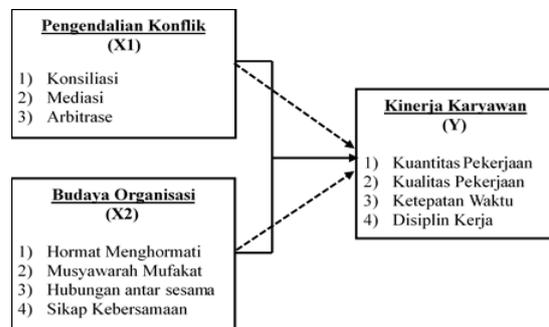
Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

Berdasarkan uraian yang telah dideskripsikan pada kerangka berpikir di atas, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

- H₁: Pengendalian Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.
- H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai di Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

H₃: Pengendalian Konflik dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Prebekel Desa Sobangan yang beralamat di Jalan Proklamasi Br. Tengah Sobangan-Mengwi-Badung. Dalam hal ini, yang dijadikan objek penelitian adalah pengendalian konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung yang berjumlah 54 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh Variabel bebas yaitu Pengendalian Konflik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂). (Santoso, 2002) Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk memprediksi besarnya keterkaitan dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahui besarnya. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari 3 (tiga) variabel yang diteliti (pengendalian konflik, budaya organisasi, dan kinerja karyawan) telah valid (koefisien berada di atas 0,254) sehingga semua butir dalam instrumen dikatakan valid.

2) Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti (pengendalian konflik, budaya organisasi, dan kinerja pegawai) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi *alpha* (α) *Cronbach* berada di atas 0,60). Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,807 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,973 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,028 sehingga semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel pengendalian konflik memiliki nilai signifikansi 0,417 > 0,05. Begitu pula dengan variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,135 > 0,05, maka disimpulkan model regresi tidak terkena masalah *heteroskedastisitas*.

Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independen (pengendalian konflik, budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil uji regresi linear berganda disajikan dalam tabel 5.13 berikut:

Tabel 1.
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,196	4,609		2,646	0,011
Kepuasan Kerja	0,473	0,167	0,383	2,841	0,007
Iklim Organisasi	-0,041	0,248	-0,023	-0,167	0,868
R					0,388
<i>R Square</i>					0,150
<i>Adjusted R Square</i>					0,115
<i>F Statistic</i>					4,244
Signifikansi F					0,020 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,196 + 0,473 X_1 + (-0,041) X_2$$

Melalui hasil persamaan regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi pengendalian konflik (X_1) = 0.473 artinya jika variabel pengendalian konflik meningkat, sedangkan variabel budaya organisasi dianggap konstan/tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) = -0.041 artinya jika variabel budaya organisasi menurun, sedangkan variabel pengendalian konflik dianggap konstan/tetap, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

2) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil olahan dengan SPSS yang dicantumkan pada Tabel 1 diatas, diperoleh angka koefisien korelasi 0,388 berada di antara 0,20-0,399. Ini berarti terdapat hubungan positif walaupun tingkat hubungannya tergolong tingkat hubungan rendah antara variabel pengendalian konflik (X_1), variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang dicantumkan pada Tabel 1 diatas, diperoleh koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,388. Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien adj R Square sebesar 0.115 yang berarti bahwa sebesar 11% kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung dipengaruhi oleh pengendalian konflik dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 89% dipengaruhi atau diprediksi oleh variabel-variabel lain.

4) Uji F-test

Apabila pengendalian konflik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung, maka penelitian ini bisa dilanjutkan ke uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 4.244 dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel pengendalian konflik dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai maka uji model bisa dilanjutkan.

5) Uji t (t-test) Pengaruh Pengendalian Konflik (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan nilai Sig t_{hitung} = 0,007 < α = 5% (0,05) oleh karena itu berada pada daerah penolakan H₀, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengendalian konflik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

Pengendalian Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil kuisioner pengendalian konflik, dimana nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan nilai sig t_{hitung} = 0,868 > α = 5% (0,05) berada pada daerah penolakan H₀, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Atika Sholichah (2016) yang melakukan penelitian pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, menemukan bahwa Budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengendalian Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Dimana jika pengendalian konflik meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Dimana jika Budaya Organisasi menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.
- 3) Pengendalian Konflik dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. Dimana jika Pengendalian Konflik dan Budaya Organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- 1) Jumlah responden yang hanya 51 (lima puluh satu) orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Objek penelitian yang difokuskan pada pengendalian konflik dan budaya organisasi, dimana indikator dari kedua variabel tersebut masih tergolong sedikit, sehingga hasilnya belum maksimal.
- 3) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh

responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Pengendalian konflik dengan cara arbitrase dimana kedua belah pihak yg bertentangan bersepakat menerima atau terpaksa hadirnya pihak ketiga yg memberikan keputusan untuk menyelesaikan konflik perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini disarankan pada manajemen Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung menjaga budaya organisasi yang sudah terbentuk, bila perlu ditingkatkan lagi agar karyawan lebih semangat bekerja dan berkomitmen untuk tetap bekerja dengan baik.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah beberapa variabel bebas lain (seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja) terhadap variabel terikat serta jumlah responden, sehingga hasilnya berpengaruh lebih besar dan bisa menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Astawan. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Abiansemal Badung. *Skripsi Universitas Hindu Indonesia*.
- Kanasta, R. M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manyar Garden Hotel Banyuwangi (*Doctoral dissertation*, Universitas Brawijaya).
- Kharisma, G. B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Semarang).
- Lusiana Inuh, Maria. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya. *Tesis Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (1).
- Maharani, A. (2017). Sampurasun Dedy Mulyadi: Lokalitas Sunda vs Islamisasi FPI (Revised; 7 September 2017).
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Ojo, O. (2010). *Organisational culture and corporate performance: Empirical evidence from Nigeria*. *Journal of Law and Governance*, 5 (2).
- Palgunadi, P., & Mansur, M. (2016). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Papua. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 75-90.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen* Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D [Quantitative and qualitative and R & D research methods]*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian*

dan pengembangan. Res. Dev. D, 2015, 39-41.

Sukadana, I Wayan. (2006). Pengaruh Konflik, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Abiansemal, *Skripsi Universitas Ganesha Singaraja.*

Wibowo. (2006). Manajemen Perubahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wulandari Istomo, S. (2013). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.*