

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL  
PROVINSI GORONTALO

Oleh  
**INDAH KURNIATI BAGI**  
NIM. 931415094

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Hari/Tanggal : Senin, 21 Juni 2021

Waktu : 10:00:00

## Penguji

1. Dr. HELDY VANNI ALAM, S.Pd., M.Si  
NIP.197604302001122002
2. IRWAN YANTU, S.Pd., M.Si  
NIP.197310202003121001
3. Dr. YANTI ANETA, S.Pd, M.Si  
NIP.197807042005012003
4. Dr. Fenti Prihatini Dance Tui, S.Pd., M.Si  
NIP.1977802081999032001

1. 

2. 

3. 

4. 

Mengetahui:

Dekan FAKULTAS EKONOMI



Dr. MUHAMMAD AMIR ARHAM, M.E.

NIP. 197207252006041002

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS SOSIAL PROVINSI GORONTALO**

**OLEH**

**INDAH KURNIATI BAGI**

**NIM: 931 415 094**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji:**

**PEMBIMBING I**



**Dr. YANTI ANETA, S.Pd., M.Si**  
**NIP. 197807042005012003**

**PEMBIMBING II**



**Dr. FENTI PRIHATINI DANCE TUL, S.Pd., M.Si**  
**NIP. 197802081999032001**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. RIZAN MACHMUD, S.Kom., M.Si**  
**NIP. 198307162009121006**

## ABSTRAK

**Indah Kurniawati Bagi** Nim 931415094. S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Tahun 2021. Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Pembimbing I ibu Dr. Yanti Aneta, S.Pd, M.Si dan Pembimbing II ibu Dr. Fenti Prihatini Dance Tul, S.Pd, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: apakah terdapat pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 59 pegawai. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kemudian diolah dengan spss19 dan dianalisis dengan regresi linier sederhana.

Hasil uji analisis regresi yang menunjukkan bahwa nilai constant ( $\alpha$ ) sebesar 30,754 sedangkan nilai Trust (b / koefisien regresi) sebesar 0,516 sehingga terdapat pengaruh yang positif. Hasil uji t menunjukkan signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  dan nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel sehingganya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Manajemen Konflik (X) sebesar  $0,000 < 0.05$  dan  $t_{\text{Hitung}} 6.818 > t_{\text{tabel}} 1.297$ , dengan demikian hipotesis uji t untuk  $H_a$  (variabel manajemen konflik) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_a$ ) dapat dibuktikan atau diterima. Nilai R-square diperoleh sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% variabel manajemen konflik memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Adapun faktor lainnya seperti kompensasi, disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

**Indah Kurniawati Bagi.** Student ID Number 931415094. Bachelor's Degree Program in Management. Faculty of Economics. 2020. The Effect of Conflict Management on Employee Performance at the Social Service Office of Gorontalo Province. The Principal Supervisor is Dr. Yanti Aneta, S.Pd, M.Si and the Co-Supervisor is Dr. Fenti Prihatini Dance Tul, S.Pd, M.Si.

This study aims to test and prove empirically: whether there is an effect of conflict management on employee performance at the Social Service Office of Gorontalo Province. The population in this study are employees at the Social Service Office in Gorontalo Province, and the samples are 59 employees. The sampling technique in this study is a saturated sample where the entire population are sampled. The data are obtained from the questionnaire, processed by SPSS 19, and analyzed by simple linear regression.

The results of the regression analysis test show that the constant ( $\alpha$ ) score is 30.754 while the trust score (b/ regression coefficient) is 0.516, which can be categorized as a positive effect. The results of the t test show that it is significantly lower than alpha and the result of the  $t_{\text{count}}$  is higher than  $t_{\text{table}}$ , thus  $H_0$  is rejected, and  $H_1$  is accepted, or conflict management has a positive and significant effect on employee performance. Conflict management (x) is  $0.000 < 0.05$ , and  $t_{\text{count}}$  is  $6.818 > t_{\text{table}} 1.297$ , hence the t-test hypothesis for  $H_a$  (conflict management variable) affects the employee performance. Therefore, the first hypothesis ( $H_a$ ) can be proven or accepted. The score of R-Square obtained is 0.449 or 44.9% conflict management variables which contribute to influencing employee performance variables. The other factors are compensation and work discipline that can affect work.

Keywords: Conflict Management, Employee Performance

