

# PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU KOTA PAREPARE

*The Influence of Work Conflict on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Parepare City*

**Yadi Arodhiskara<sup>1</sup>, Hasdiana<sup>2</sup>, Ahmad Rizal<sup>3</sup>**

Email : [yadhi01@gmail.com](mailto:yadhi01@gmail.com)<sup>1</sup>, [hasdianailham@gmail.com](mailto:hasdianailham@gmail.com)<sup>2</sup>, [ahmadrizall20009@gmail.com](mailto:ahmadrizall20009@gmail.com)<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan di perusahaan tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji parsial (uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada kantor di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare. Fungsi konflik kerja yang terjadi secara teratur akan mengoptimalkan dan meningkatkan tingkat Kualitas kinerja karyawan yang terukur dan terintegrasi secara baik pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Kota Parepare.

**Kata Kunci : Konflik Kerja, Kinerja Karyawan**

## Abstract

*The aim of this study is to analyze the influence of work conflict on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru in Parepare City. The research method employed is quantitative research, where data collection is done using research instruments, and data analysis is quantitative or statistical in nature, with the purpose of testing predetermined hypotheses. The population of this study consists of employees of PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru in Parepare City. The sample size for this study is 36 respondents. Data collection methods include observation and distribution of questionnaires to employees in the company. The collected data is then analyzed using statistical analysis techniques including validity testing, reliability testing, simple linear regression analysis, coefficient of determination, and partial testing (T-test). The results of the study indicate that work conflict variables have a positive and significant effect on employee performance. This implies that work conflicts that can be addressed or minimized are capable of enhancing employee performance at the PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru in Parepare City. The proper management of work conflicts occurring regularly will optimize and improve the quality of employee performance, which is measurable and well-integrated at PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru in Parepare City.*

**Keywords: Work Conflict, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau Instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan Instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusianya, secara efektif dan efisien. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang

berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan (Veithzal Rivai Zainal et al:2015).

Bidang kajian keilmuan manajemen sumber daya manusia merupakan konsentrasi bidang kajian yang membahas hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja (Irwan Idrus, 2022). Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktis bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal (Hendra Lesmana Tambak. 2018).

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi (Aldionita, 2014).

Peraturan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Nomor 8 Tahun 2014 tentang Kelompok Kerja Perlindungan dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak dalam Konflik Sosial, dan di perbaharui menurut Peraturan Menteri Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Kelompok Kerja Perlindungan Dan Pemberday Aan Perempuan dan Anak Dalam Konflik Sosia

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Greenberg dalam Suhartini, 2011).

Bagi perusahaan, hal ini tentu akan memberikan keuntungan dimana kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan (Silaban, 2012). Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat

menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya, konflik tersebut akan berdampak negatif pada kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus segera diselesaikan agar tetap berada pada batas – batas kewajaran (Bragg dalam Suhartini, 2011).

PT PLN (Persero) UPRDK Baru sebagai BUMN yang bergerak di bidang energi yang mendukung kinerja dan pelayanan perusahaan. melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat, seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplein. Selain itu, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan PLN token, pembayaran online dengan melalui ATM atau aplikasi mobile.

Variabel yang mempengaruhi kinerja di PT PLN (Persero) UPRDK Baru adalah konflik kerja yang berpengaruh terjadi pada karyawan satu dengan karyawan lainnya. Setelah penulis melakukan survei dan meninjau langsung di lapangan fakta yang penulis dapatkan ternyata terjadi adanya konflik antar sesama karyawan contohnya seperti pembagian kerja yang tidak merata karena karyawan tidak hadir atau tidak datang ke kantor dan mengakibatkan pekerjaan bertumpuk pada satu orang saja sehingga karyawan tersebut merasa kesal hingga menimbulkan konflik di antara karyawan. Tetapi konflik tersebut tidak begitu mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan karena mereka bisa mengatasi konflik itu dengan bekerja sama agar tidak menimbulkan kesalahpahaman di antara karyawan yang bisa mengganggu kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai bidang masing-masing .

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT.PLN (PERSERO) UPRDK Baru Kota Parepare di Jl. H.A.M Arsyad No 23, Kel, Bukit Indah, Kec, Soreang,Kota Parepare. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 1 bulan lebih, mulai 06 februari 2023 sampai 06 maret 2023. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2019), Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.PLN (PERSERO) UPRDK Baru Kota Parepare 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian adalah 1) Observasi Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek untuk mendapatkan data yang akurat di Bank BTPN Cabang Parepare. 2) Kuesioner atau Angket Menurut Wijaya (2021) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dari responden yang merupakan salah satu metode survei. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab responden. Jawaban tersebut kemudian dikumpulkan, diolah dan dijadikan sebuah teori atau kesimpulan.

Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan 1) Data Primer Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli dan juga berupa data yang diperoleh dari hasil kuesioner responden terkait dengan penelitian ini menggunakan media kuesioner sebagai alat utama. 2) Data sekunder Penelitian ini juga melakukan telaah Pustaka yang diperoleh dari peneliti terdahulu melalui jurnal terkait dengan Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan beberapa situs web yang di akses untuk memperoleh data yang akurat.

#### HASIL PENELITIAN

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, nilai yang dikatakan reliabel jika  $r$  alpha > 0,60 adapun hasil uji reliabilitas semua variabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Reliabilitas Konflik kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

Berdasarkan data tabel 1 diatas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* konflik kerja adalah sebesar 0,780. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel konflik kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* konflik kerja lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban

responden terhadap item-item pernyataan konflik kerja dapat dikatakan konsisten.

**Tabel 2. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Berdasarkan data tabel 2 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* konflik kerja adalah sebesar 0,735. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel konflik kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan kinerja karyawan dapat dikatakan konsisten.

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh:

**Tabel 3. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.243	2.336		4.783	.000
Konflik kerja	.478	.119	.568	4.019	.000

Sumber data :data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan pembahasan analisis regresi berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.243 + 0.478X$$

a. Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 23. Yang tertera pada tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat bebas (db) dengan ketentuan  $db = n - 2$  atau  $36 - 2 = 34$  dari ketentuan tersebut t<sub>tabel</sub> sebesar 1,299.

Didasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 4.019 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,299 ( $4.019 > 1,299$ ) sedangkan nilai signifikan Konflik kerja 0.000 lebih kecil dari 0.005, maka hipotesis diterima artinya Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.322	.302	1.45587

Sumber data :data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh angka *R square* sebesar nilai 0,322 atau (32,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Konflik kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 32,2%. Sedangkan sisanya 67.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya Konflik kerja. Konflik kerja sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sehingga akan berdampak pada tingginya kinerja.

Bahwa konflik kerja dapat meningkatkan Kualitas kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja yang terjadi, maka Kualitas kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPDK Bakaru Kota Parepare semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis untuk variabel konflik kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh probabilitas 1 arah sebesar 1,687 dan dengan nilai signifikan 0.0%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Bahwa konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja maka Kualitas Laporan kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UPDK Bakaru Kota Parepare semakin meningkat. Fungsi konflik kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi (organizational conflict) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan pada salah satu karyawan PT. PLN (PERSERO) UPDK Bakaru Kota Parepare bahwa konflik bisa terjadi karena adanya :

1. Kesalahan Komunikasi, bisa terjadi antara sesama karyawan misalnya salah satu karyawan yang salah dalam menyampaikan informasi sehingga kegiatan pekerjaan menjadi terhambat.
2. Perbedaan tujuan, ini bisa terjadi antara atasan dengan karyawan, dan sesama karyawan yang mempunyai jabatan yang sama menyetujui target yang telah disepakati antar sesama karyawan namun atasan tidak menyetujuinya, hal ini dapat menyebabkan konflik.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, biasanya terjadi antara karyawan dengan team analisis, Perbedaan penilaian tersebut dapat menyebabkan terjadinya konflik dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tingkat konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin diketahui penyebab konflik kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan. Dari penjelasan hasil dari penelitian diketahui bahwa konflik kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang menunjukkan bahwa konflik kerja yang ada. Terbukti dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel konflik kerja adalah sebesar 3,77 , yaitu berada pada posisi setuju bahwa adanya konflik di pln tersebut.

Hal ini juga didukung dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Noor'Aini Aslihah (2015) dan Tutik Puji Astutik (2016). bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tes t diperoleh hasil probabilitas 1 arah sebesar 1,687 dan dengan nilai signifikansi 0,0%. Ini menunjukkan bahwa nilai hasil pengujian lebih besar dari taraf signifikansi 5% ( $1,687 > 0,05$ ).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada kantor di PT. PLN (PERSERO) UPDK Bakaru Kota Parepare. Fungsi konflik kerja yang terjadi secara teratur akan mengoptimalkan dan meningkatkan tingkat Kualitas kinerja karyawan yang terukur dan terintegrasi secara baik pada PT. PLN (PERSERO) UPDK Bakaru Kota Parepare.

### Saran

1. Agar perusahaan lebih memperhatikan pelayanannya dan memberikan pelayanan yang terbaik dalam bentuk apapun yang bersifat umum dan saling membantu untuk mencapai

- kesejahteraan bersama dan kualitas lembaga yang terbaik.
2. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan konflik di tempat kerja dan berusaha meminimalisasi terjadinya konflik di tempat kerja. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan teman kerja, atasan memberikan pujian terhadap karyawan yang berprestasi bagus, memberikan kewenangan yang cukup.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung Surya Dwianto dkk. 2019. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. Volume 1 No.1 2019, Business Innovation & Entrepreneurship Journal
- Aldionita, Mella. 2014. Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.
- Armanu dan Mandayanti. 2012. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram)
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Elisa Sri Hartina. 2017. Pengaruh Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra Dan Sulbar Area Baubau. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. Mathis, dan Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendra Lesmana Tambak. 2018. Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zhafira Tetap Jaya Medan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan. <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9273/1/Hendra%20Lasmana%20Tambak%20-%20fulltext.Pdf>
- Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana. 2021. Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance. ICOMBEST International Conference on Management, Business, and Technology. UNEJ e-Proceeding, [S.l.], p. 6-11, dec. 2021. Available at: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/28296>.
- Irwan Idrus, M. (2022) Good Governance. 1st edn. Edited by Nur Asih Wulandari. Purwokerto: AMERTA. Available at: <https://amertamedia.co.id/product/good-governance-kajian-empiris-budaya-organisasi-kompetensi-motivasi-kepuasan-kerja-dan-kinerja-pegawai/%0A>.
- Indriyo Gitosudarmo, 2008, Manajemen Pemasaran, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE – Yogyakarta
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Kurniawati dkk. 2020. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya, Bandung. Mangkunegara, A.P. .2015. Kinerja Karyawan. [Online]. Tersedia: <http://adaddanuartablogspot.blogspot.co.id/2014/11/kinerjakaryawan-menurut-para-ahli.html>
- Marchell Pangemanan, Joyce Lopian, Rita Taroreh. 2016. Pengaruh Konflik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Kantor Wilayah PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado). DOI: [10.35794/emba.v4i3.14240](https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14240). Journal article // [Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi](#)
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Shabrina Amirah Zafarina. 2021. Pengaruh Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya
- Silaban. E. Bernard. 2012. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.
- Suhartini. 2011. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal et al., Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta; Rajawali Pers, 2015.,