



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10894-10905

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Di Desa Munte, Kecamatan Munte

Theo Dopan Milala<sup>1</sup>, Junika Napitupulu<sup>2</sup>, Rintan Saragih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia  
[theodopan07@gmail.com](mailto:theodopan07@gmail.com)<sup>1</sup>, [junica.nptu@gmail.com](mailto:junica.nptu@gmail.com)<sup>2</sup>, [saragihrintan@gmail.com](mailto:saragihrintan@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas di Desa Munte, Kecamatan Munte. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan primer kepada masyarakat, karena kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada kepuasan dan kesejahteraan pasien. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti konflik antarpegawai yang tidak terkelola dengan baik, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta rendahnya tingkat disiplin kerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk memberikan gambaran sekaligus menguji hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Desa Munte, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Desa Munte. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

**Kata Kunci:** Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Puskesmas.

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah

Peran pegawai dalam organisasi pemerintahan sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai dengan kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan industri. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, adalah salah satu indikator utama untuk mengukur kinerja tersebut. Namun demikian, situasi di mana jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan belum mencapai standar atau ekspektasi masih sering terjadi. Permasalahan kuantitas ini dapat dilihat dari banyaknya tugas yang tertunda, tugas yang tidak selesai tepat waktu, dan *output* yang lebih rendah dibandingkan dengan target harian, mingguan, atau bulanan.

Meskipun demikian, kinerja seorang pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pribadi mereka, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal, seperti manajemen konflik, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini sangat penting untuk menentukan sejauh mana seorang pekerja dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan.

Sebagai pusat pelayanan kesehatan utama, puskesmas memiliki tugas yang sangat strategis untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Kinerja pegawai Puskesmas sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan layanan yang berkualitas, efektif, dan efisien. Namun, faktanya adalah bahwa

---

Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Di Desa Munte, Kecamatan Munte

masalah eksternal seperti manajemen konflik yang buruk, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan disiplin kerja yang buruk terus menghalangi pencapaian kinerja yang optimal (Ndruru, 2023). Ini juga terjadi di Puskesmas Desa Munte, Kecamatan Munte, di mana beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam hubungan kerja, suasana kerja, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pengendalian konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu langkah penting dalam mengelola perselisihan di suatu organisasi adalah manajemen konflik, yang bertujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Menurut model Thomas-Kilmann, lima kategori utama gaya manajemen konflik yang umum digunakan adalah kompetitif, kolaboratif, menghindar, akomodatif, dan kompromi. Gaya yang tepat untuk konteks konflik dapat mengurangi efek buruk sekaligus memungkinkan solusi kreatif dan efisien (Wulandari & Wihardja, 2022). Salsabila & Fauzuddin, (2025) melakukan penelitian di Puskesmas Menganti dan menemukan bahwa manajemen konflik yang tidak efektif berdampak negatif pada kinerja pegawai. Demikian juga, penelitian di Puskesmas Telukdalam oleh Laia, (2021) menemukan bahwa manajemen konflik yang efektif meningkatkan kinerja pegawai. Karena konflik yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja dan menurunkan produktivitas, manajemen konflik yang baik dapat membantu pegawai lebih baik. Studi di Puskesmas Telukdalam menunjukkan bahwa manajemen konflik meningkatkan kinerja karyawan (Ndruru, 2023).

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung secara langsung memengaruhi tingkat kenyamanan pekerja dan tingkat motivasi mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka (Apika, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup berbagai aspek seperti sosial, fisik, dan psikologis yang ada di suatu organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pekerja. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja menentukan apakah kinerja para pekerja baik atau buruk (Ananda et al., 2024). Menurut penelitian yang dilakukan di Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II, lingkungan kerja memberikan dampak positif signifikan sebesar 76,7% terhadap kinerja karyawan (Apika, 2020). Menurut penelitian lain di Puskesmas Sumber Agung Kabupaten Merangin, meskipun ada berbagai pengaruh dari disiplin kerja, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Selain manajemen konflik dan disiplin kerja, faktor lingkungan kerja secara psikososial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Menurut Bakker & Demerouti (2022), lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan akan meningkatkan engagement dan produktivitas secara signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian E. Wati et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif di Puskesmas mampu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja petugas kesehatan. Lingkungan yang baik mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi yang mempengaruhi kenyamanan dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Robbins & Judge (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja bukan hanya soal kepatuhan pada aturan tetapi juga penerapan etos kerja yang konsisten sesuai standar organisasi. Penelitian oleh Nasution dan Safitri (2022) di Puskesmas Aceh menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja berkontribusi positif langsung terhadap akurasi pelayanan dan kepatuhan prosedur kesehatan, yang secara tidak langsung meningkatkan citra dan efektivitas Puskesmas. Oleh sebab itu, pengkajian terpadu mengenai manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan kinerja pegawai Puskesmas yang optimal.

Sebagai bagian dari tata tertib pegawai, disiplin kerja membantu performa kerja. Menurut teori manajemen sumber daya manusia dari Siagian, (2023), disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan etika organisasi. Disiplin kerja yang tinggi membantu mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Menganti oleh (Salsabila & Fauzuddin, (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian di Puskesmas Sumber Agung juga mengkonfirmasi hal ini, meskipun ada perbedaan tingkat signifikansi (Safutri et al., 2025).

#### Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen konflik secara parsial berpengaruh positif pada kinerja karyawan Puskesmas Desa Munte?
2. Apakah lingkungan kerja Puskesmas Desa Munte secara parsial berpengaruh positif pada kinerja karyawan ?
3. Apakah penerapan disiplin kerja Puskesmas Desa Munte secara parsial berpengaruh positif kinerja karyawan?
4. Apakah manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif Puskesmas Desa Munte pada kinerja karyawan?

### Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjawab bagaimana manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Desa Munte, Kecamatan Munte. Tujuan penelitian ini secara khusus adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana manajemen konflik memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Desa Munte.
2. Untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Desa Munte.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Desa Munte.
4. Menentukan pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Desa Munte.

### Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis**  
Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan tentang bagaimana lingkungan kerja, manajemen konflik, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai Puskesmas. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi manajemen yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan kesehatan di tingkat primer. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk studi selanjutnya tentang
2. **Manfaat Praktis**
  - a) Puskesmas Desa Munte Memberikan informasi langsung yang membantu pemimpin dalam membuat kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pengelolaan konflik, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan disiplin kerja.
  - b) Untuk Pegawai Puskesmas: Ini akan menjadi sumber evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung performa terbaik. Ini juga akan menjadi sumber refleksi dan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan membuat lingkungan kerja yang produktif.
  - c) Untuk pemerintah desa dan kabupaten, memberikan data dan analisis yang dapat membantu perencanaan dan program untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di tingkat desa dan kecamatan, serta sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang pengembangan sumber daya manusia kesehatan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sastra (2024) manajemen SDM adalah proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain. Sumber daya manusia sendiri adalah integrasi individu yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM berfokus pada memaksimalkan kemampuan karyawan melalui langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi, sekaligus menjalankan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa bagi anggota organisasi.

### Manajemen Konflik

#### Pengertian Manajemen Konflik

Menurut Khovivah et al. (2024) manajemen konflik adalah suatu upaya sistematis dan terencana untuk menangani situasi perselisihan atau ketidaksepakatan yang terjadi antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk meredakan ketegangan, menyelesaikan perselisihan secara adil, dan mencapai kesepakatan bersama yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Dalam konteks organisasi, manajemen konflik berfungsi sebagai sistem pembaruan yang mengarahkan cara kerja anggota organisasi agar dapat bersaing secara sehat namun tetap kolaboratif sehingga konflik tidak merusak hubungan antar anggota.

Sedangkan menurut Fidori et al. (2024) manajemen konflik merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat untuk mengarahkan perselisihan menuju penyelesaian yang bisa bersifat konstruktif maupun destruktif. Menurut Michael Sastra Pradja, secara etimologis, manajemen berarti kepemimpinan, proses pengaturan, atau upaya memastikan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan dengan

pengorbanan seminimal mungkin. Secara sederhana, manajemen dapat diartikan sebagai proses pengelolaan.

#### Indikator Manajemen Konflik

Di bawah ini merupakan beberapa indikator dari manajemen konflik sebagai berikut (Sembiring, 2020):

1. Keterbatasan Sumber Daya. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki keterbatasan dalam hal sumber daya yang dibutuhkan untuk operasionalnya. Contohnya, dalam suatu perusahaan, seringkali terdapat keterbatasan pada anggaran, fasilitas kerja, posisi jabatan, bahan baku, informasi, serta sumber daya penting lainnya. Perusahaan yang sedang dalam proses pertumbuhan biasanya memerlukan lebih banyak sumber daya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus melakukan alokasi sumber daya berdasarkan prioritas dan kebutuhan masing-masing bagian/unit kerja. Namun, apabila distribusi tersebut tidak dilakukan secara adil, hal ini dapat menimbulkan kecemburuan antar departemen. Jika manajer tidak memberikan penjelasan yang jelas mengenai kebijakan alokasi ini, maka bisa terjadi konflik akibat persaingan antar bagian dalam memperebutkan sumber daya yang terbatas.
2. Struktur Organisasi. Salah satu faktor penyebab munculnya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dan tanggung jawab yang terbentuk dalam struktur birokrasi, terutama akibat adanya spesialisasi pekerjaan. Struktur organisasi merupakan sistem hubungan kerja formal yang dirancang untuk membagi serta mengoordinasikan tugas-tugas antar individu maupun kelompok demi mencapai tujuan bersama organisasi. Dalam praktiknya, sering terjadi persaingan antar unit kerja untuk meningkatkan status dan memperoleh pengakuan maupun penghargaan dari atasan. Persaingan ini kerap menimbulkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan perebutan pengaruh dan kekuasaan dalam organisasi. antar bagian/unit kerja, sistem penilaian yang tidak jelas, dan perbedaan dalam menafsirkan tujuan organisasi.
3. Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Sebagai contoh, gaya berbicara atau budaya komunikasi suatu kelompok masyarakat tertentu sering kali bisa menyinggu perasaan orang yang tidak memahaminya
4. Perbedaan Individu karena Setiap individu adalah individu yang unik. Setiap orang memiliki pendirian dan peragaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Perbedaan individu dilatar belakangi oleh pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnik, dan lain lain. Perbedaan latar belakang di atas menimbulkan perbedaan dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Perbedaan ini apabila tidak disikapi dengan bijaksana akan memicu terjadinya konflik.

#### Lingkungan Kerja

##### Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Y. M. D. Santoso & Rijanti, 2022) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari perkakas dan bahan yang digunakan dalam lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Definisi ini mencakup aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk fasilitas, alat, prosedur, serta hubungan antar pekerja

##### Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja  
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

#### Disiplin Kerja

##### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sri, (2021), disiplin dalam perspektif organisasi adalah sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang mewujudkan melalui perilaku dan tindakan yang baik. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Anggraini et al. (2024)

disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesediaan serta kepatuhan untuk menaati peraturan, prosedur, dan norma organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga pelaksanaan pekerjaan berlangsung tertib, tepat waktu, dan sesuai standar organisasi. Definisi ini diperkuat oleh temuan penelitian mutakhir yang menunjukkan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku dan tindakan karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur organisasi sehingga pekerjaan terlaksana dengan tertib dan produktif.

#### Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut (Ginting, 2025) indikator disiplin kerja yakni :

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan kan melaluikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

#### Kinerja Pegawai

##### Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Karyawan merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Seninasari & Ridwan (2025) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Tika (2006) dalam (Rahayu, 2022) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan

##### Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai adalah alat ukur untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Menurut Imaniyati & Lestari (2023) terdapat enam indikator utama kinerja pegawai, yakni kualitas (quality), kuantitas (quantity), ketepatan waktu (timeliness), efektivitas biaya (cost effectiveness), kebutuhan pengawasan (need for supervision), dan dampak interpersonal (interpersonal impact). Setiap indikator tersebut diukur melalui sejumlah pernyataan kuesioner yang mengukur aspek-aspek spesifik dari kinerja pegawai. Misalnya, kualitas mengukur tingkat kesempurnaan dan hasil kerja yang diselesaikan dengan cermat dan sesuai standar, sedangkan ketepatan waktu menilai kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai jadwal yang ditargetkan

Menurut Menurut Bernardin & Russel (2003) dalam (Rahayu, 2022) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang menguji suatu variabel memiliki keterkaitan bel memiliki keterkaitan dan hubungan dan hubungan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau karakteristik suatu populasi atau sampel tertentu secara kuantitatif (Waruwu et al., 2025).

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek, objek, atau elemen yang menjadi sumber pengambilan sampel dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang dipelajari. Populasi tidak terbatas pada manusia, tetapi juga dapat berupa hewan, tumbuhan, fenomena, atau peristiwa yang terkait masalah penelitian (Suriani et al., 2023). Dalam konteks penelitian kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi yang menjadi sasaran studi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Puskesmas Munte yang berjumlah 50 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), “ sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 50 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di karyawan Puskesmas di Desa Munte Kecamatan Munte

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 23.0. Data dari kuesioner akan diolah dan dianalisis untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh variabel-variabel berikut: manajemen konflik, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Tahapan analisis data yang dilakukan meliputi:

#### Uji Normalitas.

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data residual berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah sesuai dan layak digunakan.

#### Uji Multikolinearitas.

Penting jika menggunakan regresi berganda untuk memastikan variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi. Uji Multikolinearitas. Penting jika menggunakan regresi berganda untuk memastikan variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, menguji variasi residual agar memenuhi asumsi regresi. Menguji variasi residual agar memenuhi asumsi regresi. Metode uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi residual tetap pada seluruh pengamatan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Model regresi ditulis sebagai:

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis Simultant (Uji t)

Uji t digunakan dalam regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial, yaitu apakah masing-masing koefisien regresi (i) tidak sama dengan nol secara statistik. Ini menunjukkan seberapa signifikan pengaruh variabel bebas tertentu terhadap variabel terikat ketika variabel lain dianggap tetap.

#### Uji Hipotesis Simultant (Uji F)

Menurut Ghozali (2021:98) "Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi F 0,05 maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel idependen.

#### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

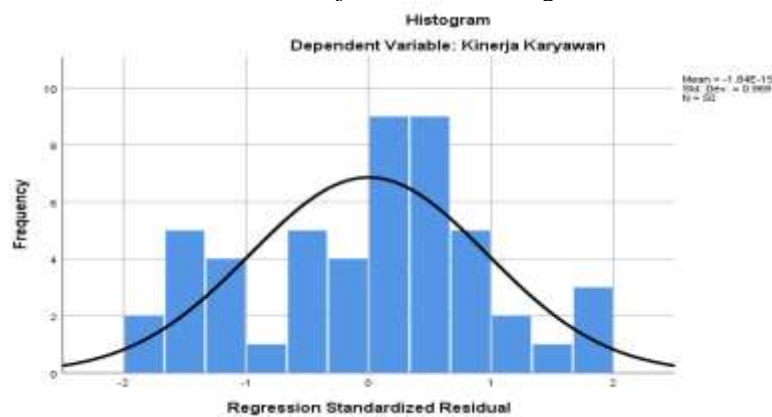
Koefisien determinasi ( $R^2$ ), untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh semua variabel bebas yang terlibat dalam model regresi.

### 3. Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

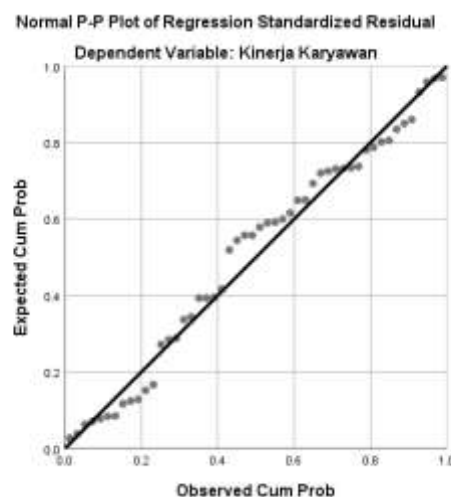
##### Uji Normalitas

Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram



Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.2 Uji Normalitas *Probability Plot*



Pada Gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Tabel 3.1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19291928
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.081
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil *Ouput* SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.985	2.937		
	Manajemen Konflik	.379	.068	.754	1.326
	Lingkungan Kerja	.201	.083	.786	1.272
	Disiplin kerja	.199	.057	.928	1.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Ouput* SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.2 memperlihatkan nilai *Tolerance* variable manajemen konflik sebesar 0,754, lingkungan kerja sebesar 0,786, dan disiplin kerja sebesar 0,928 seluruh nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF variable manajemen konflik sebesar 1,326, lingkungan kerja sebesar 1,272, dan disiplin kerja sebesar 1,078 seluruh nilai VIF < 10, dengan demikian data tidak terkena multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.243	1.630		.762	.450
	Manajemen Konflik	-.006	.038	-.027	-.162	.872
	Lingkungan Kerja	-.017	.046	-.061	-.368	.714
	Disiplin kerja	.008	.032	.038	.250	.804

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Hasil *Ouput* SPSS 26 (2026)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel manajemen konflik sebesar 0,872, lingkungan kerja sebesar 0,714, dan disiplin kerja sebesar 0,804 dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.985	2.937		6.124	.000
	Manajemen Konflik	.379	.068	.545	5.595	.000
	Lingkungan Kerja	.201	.083	.231	2.417	.020
	Disiplin kerja	.199	.057	.306	3.487	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Ouput* SPSS 26 (2026)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 17,985 + 0,379X_1 + 0,201X_2 + 0,199X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- 1 Nilai konstanta (a) sebesar 17,985 menunjukkan bahwa apabila manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 17,985.
- 2 Koefisien regresi manajemen konflik (b<sub>1</sub>) sebesar 0,379 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan manajemen konflik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3 Koefisien regresi lingkungan kerja (b<sub>2</sub>) sebesar 0,201 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4 Koefisien regresi disiplin kerja (b<sub>3</sub>) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,199 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis Parsial, atau yang lebih dikenal dengan Uji t, adalah prosedur statistik untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dalam sebuah model regresi. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>1</sub> ditolak pada  $\alpha = 5\%$
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>1</sub> diterima pada  $\alpha = 5\%$

Berikut rumus t tabel =  $\left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right)$

Dimana : n= 50 ; k= 30

t tabel =  $\left(\frac{0,05}{2}; 50-3-1\right)$

t tabel = (0,025;46)  
 = 2,012

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012

Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji signifikan parsial (uji t) pada tabel 3.5

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.985	2.937		6.124	.000
	Manajemen Konflik	.379	.068	.545	5.595	.000
	Lingkungan Kerja	.201	.083	.231	2.417	.020
	Disiplin kerja	.199	.057	.306	3.487	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

- 1 **Manajemen Konflik**  
 Variabel manajemen konflik memiliki nilai t hitung sebesar 5,595, yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,012 (5,595 > 2,012) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2 **Lingkungan Kerja**  
 Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,417, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 (2,417 > 2,012) serta nilai signifikansi 0,020 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3 **Disiplin Kerja**  
 Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,487, yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,012 (3,487 > 2,012) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Uji hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima pada  $\alpha = 5\%$

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus  $F_{tabel} = df_1 ; df_2$

$$\begin{aligned} \text{Dimana } df &= k-1 ; n- k \\ &= k-1 ; 5 - 1 \\ &= 3 ; 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= df_1 ; df_2 \\ &= k-1 ; n- k-1 \\ &= 4-1 ; 50-4-1 \\ &= 3 ; 45 \\ &= 2,81 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,81

Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji signifikan parsial (uji f) pada tabel 3.6

Tabel 3.6 Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.190	3	47.397	31.267	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.730	46	1.516		
	Total	211.920	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Manajemen Konflik						

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26 (2026)

Pada Tabel 3.6 diperoleh nilai F hitung adalah 31,267 > F tabel 2,81 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.650	1.231
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Manajemen Konflik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,65/65%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65% sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Desa Munte. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 5,595 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,012, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Manajemen konflik yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi ketegangan antarpegawai, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Ketika konflik dapat dikelola secara konstruktif melalui komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, dan sikap saling menghargai, karyawan

akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, pengelolaan konflik yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen konflik merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen Puskesmas Desa Munte dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### 4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Desa Munte. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,417 yang lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 2,012, serta nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat memberikan dampak positif terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Kondisi fisik seperti kebersihan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan yang harmonis antarpegawai dan komunikasi yang baik dengan atasan turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja merupakan salah satu strategi penting bagi manajemen Puskesmas Desa Munte dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Desa Munte. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,487 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 2,012, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu dalam kehadiran, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjaga kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan Puskesmas. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan keteraturan dan kelancaran aktivitas operasional. Ketika seluruh karyawan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, potensi kesalahan kerja dapat diminimalkan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen Puskesmas Desa Munte guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### Pengaruh Manajemen Konflik, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Desa Munte. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 31,267 yang lebih besar dibandingkan dengan  $F$  tabel sebesar 2,81, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Manajemen konflik yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan dukungan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan disiplin kerja memastikan keteraturan serta kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku (Firman Fadilah, 2022). Kombinasi ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pihak manajemen Puskesmas Desa Munte perlu memperhatikan pengelolaan konflik, perbaikan lingkungan kerja, serta penegakan disiplin kerja secara simultan guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,595, yang lebih besar dibandingkan  $t$  tabel sebesar 2,012 ( $5,595 > 2,012$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,417, yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,012 ( $2,417 > 2,012$ ) serta nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,487, yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,012 ( $3,487 > 2,012$ ) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung adalah  $31,267 > F$  tabel 2,81 dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,65/65%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen konflik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65% sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Manajemen Puskesmas Desa Munte disarankan untuk terus meningkatkan pengelolaan konflik secara konstruktif dan berkelanjutan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pegawai agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan yang berpotensi menimbulkan konflik. Pihak Puskesmas Desa Munte diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang telah dinilai cukup baik oleh pegawai. Perbaikan lingkungan kerja fisik dapat dilakukan dengan memastikan ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai serta dalam kondisi layak pakai guna mendukung kelancaran pelayanan kesehatan. Disiplin kerja karyawan Puskesmas Desa Munte yang tergolong baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara konsisten. Pihak manajemen disarankan untuk terus menegakkan peraturan kerja dan standar operasional prosedur (SOP) secara adil dan tegas, disertai dengan pengawasan yang berkesinambungan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, pihak Puskesmas Desa Munte disarankan untuk mengintegrasikan pengelolaan manajemen konflik, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan disiplin kerja secara simultan.

## Referensi

1. Ananda, G., Nadifa, A., Purnaningrum, T., & Bernarto, I. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Daerah Pat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(5).
2. Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
3. Apika, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II*. <https://repository.uin-suska.ac.id/28247/>
4. Apriyana, T., Katrillah, K., Natasha, N., Pratiwia, A. A., Neka, A., & others. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Negosiasi dan Manajemen Konflik di Perusahaan Start-Up. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 547–553.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands--resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
6. Fidori, F. A., Taqiyah, H., Fariqoini, A., & Mualimin, M. (2024). Manajemen Konflik Dalam Organisasi Masyarakat Pendekatan Dan Praktik Dalam Konteks Islam. *Student Research Journal*, 2(6), 107–118.
7. Ginting, P. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo*. Universitas Quality Berastagi.
8. Imaniyati, N., & Lestari, F. M. (2023). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta. *Jurnal MANAJERIAL*, 22(2), 255–264.
9. Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., Jamilah, A. U., & Mu'alimin, M. (2024). Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), 40–51.
10. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
11. Ndruru, S. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37–42.
12. Rahayu, K. W. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
13. Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2020). *Organizational Behavior. 18th Editi. New York City, NY. USA*: Pearson.
14. Safutri, E., Novianty, R., & Laili, A. (2025). The Effect of Work Environment, Work Discipline and Occupational Health Safety (K3) on Employee Performance at Sumber Agung Community Health Center, Merangin Regency, Jambi Province. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(3), 4012–4024. <https://ejournal.sangga-buana.ac.id/index.php/costing>
15. Salsabila, T., & Fauzuddin, Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Menganti. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 3(1), 80–90.
16. Santoso, B., & Widiyanti, L. (2023). Strategi Manajemen Konflik dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 15(1), 45–56.
17. Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
18. Sembiring, E. B. (2020). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
19. Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581.
20. Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
21. Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.
22. Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.
23. Wulandari, C. I., & Wihardja, H. (2022). Penguatan Implementasi Manajemen Konflik dan Teknik Asertif dalam Keperawatan di RSU Antonius Pontianak. *Literasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Inovasi*, 2(2), 1194–1204.