



Pengaruh Manajemen Konflik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar

Andi Jaya Langkara¹, A. Saharuddin², Hasiah³

¹⁻³Fakultas Manajemen, STIM-LPI Makassar

Email: andijayalangkaraa@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of conflict management and leadership style, both partially and simultaneously, on employee loyalty at the Ministry of Social Affairs UPT Sentra Wirajaya Makassar. This study uses a quantitative approach with a causal associative method. The population in this study was all 115 active employees, and the sample was determined using the Slovin formula, resulting in 89 respondents. Data collection techniques used questionnaires with a Likert scale, while data analysis techniques included validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, determination test (R^2), F test (simultaneous), and t test (partial). The results showed that: (1) conflict management has a positive and significant effect on employee loyalty with a regression coefficient of 0.419 and significance of 0.000; (2) leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty with a regression coefficient of 0.399 and significance of 0.000; (3) conflict management and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty with an F value of 86.580 and significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.668 indicates that the two independent variables are able to explain the variation in employee loyalty by 66.8%, while the remaining 33.2% is explained by other factors outside this study.

Keywords: Conflict Management, Leadership Style, Employee Loyalty, Ministry of Social Affairs.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik dan gaya kepemimpinan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang berjumlah 115 orang, dan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,419 dan signifikansi 0,000; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,399 dan signifikansi 0,000; (3) manajemen konflik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai F hitung 86,580 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi loyalitas pegawai sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini..

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai, Kementerian Sosial.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi publik merupakan elemen yang menentukan kualitas tata kelola dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Tuntutan terhadap birokrasi yang cepat, akurat, dan responsif semakin meningkat seiring perkembangan teknologi dan ekspektasi publik. Organisasi publik dituntut untuk memastikan pegawainya bekerja tidak hanya secara produktif, tetapi juga memenuhi standar profesionalisme dan akuntabilitas yang tinggi. Kualitas kerja mencakup kemampuan teknis, ketelitian, serta tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas, yang terbukti meningkatkan efektivitas organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki peranan signifikan dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai.

Dalam konteks lokal Kabupaten Maros, isu mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan muncul sebagai tantangan yang perlu perhatian khusus. Beban kerja yang tinggi, stres kerja, dan fasilitas yang kurang memadai tercatat sebagai faktor yang memengaruhi performa pegawai. Pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja administratif yang akurat dan sesuai standar pelayanan pendidikan. Penelitian oleh Basri dan Hasan (2025) menunjukkan bahwa penggunaan sarana dan prasarana pendidikan di Maros masih menghadapi kendala, serta faktor komunikasi internal dan kepemimpinan belum sepenuhnya maksimal. Target-target dalam perjanjian kinerja dinas menunjukkan standar tinggi yang harus dicapai, sehingga dukungan lingkungan kerja yang memadai dan kualitas kerja yang prima menjadi syarat utama.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji variabel terkait, seperti penelitian Erdiansyah et al. (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi, imbalan, dan suasana kerja berpengaruh terhadap kinerja staf Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, serta Hasanuddin (2021) yang membahas karakteristik personal dan suasana organisasi pada staf dinas pendidikan Maros. Namun, kesenjangan penelitian (research gap) muncul karena belum banyak studi yang menguji interaksi langsung antara kualitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk secara empiris menyelidiki dampak pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar, Jalan

A.P. Pettarani Km.4, Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, pada bulan April – Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang bekerja di Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar, baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non-PNS, yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan sosial maupun administratif, yang berjumlah 115 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 89 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu manajemen konflik (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), serta variabel dependen yaitu loyalitas pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1). Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial) dengan bantuan program statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel manajemen konflik, gaya kepemimpinan, dan loyalitas pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,206. Pada variabel manajemen konflik, nilai r hitung berkisar antara 0,884–0,920; pada variabel gaya kepemimpinan berkisar antara 0,829–0,881; sedangkan pada variabel loyalitas pegawai berkisar antara 0,742–0,840. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941, gaya kepemimpinan sebesar 0,913, dan loyalitas pegawai sebesar 0,872. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Manajemen Konflik	X1.1	0.909	0.206	Valid
	X1.2	0.920	0.206	Valid
	X1.3	0.898	0.206	Valid

	X1.4	0.895	0.206	Valid
	X1.5	0.884	0.206	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0.848	0.206	Valid
	X2.2	0.829	0.206	Valid
	X2.3	0.871	0.206	Valid
	X2.4	0.881	0.206	Valid
	X2.5	0.881	0.206	Valid
Loyalitas Pegawai	Y1.1	0.827	0.206	Valid
	Y1.2	0.827	0.206	Valid
	Y1.3	0.784	0.206	Valid
	Y1.4	0.840	0.206	Valid
	Y1.5	0.742	0.206	Valid

Tabel 4.2 Reliabilitas Variabel Manajemen Konflik

Reliability Statistics	Nilai
Cronbach's Alpha	0,941
Number of Items	5

Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	Nilai
Cronbach's Alpha	0,913
Number of Items	5

Tabel 4.4 Reliabilitas Variabel Loyalitas Pegawai

Reliability Statistics	Nilai
Cronbach's Alpha	0,872
Number of Items	5

4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,119 + 0,419X_1 + 0,399X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel manajemen konflik sebesar 0,419 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,399 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05).

Tabel 4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.119	.829		4.971	.000
	MANAJEMEN_KO NFLIK	.419	.042	.621	10.003	.000
	GAYA_KEPEMIMP INAN	.399	.047	.530	8.529	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS_PEGAWAI

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi loyalitas pegawai sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,660 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi loyalitas pegawai adalah sebesar 66,0%.

Tabel 4.6 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.660	1.53820

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN_KONFLIK

4.4. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 86,580 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen konflik dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Tabel 4.7 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	409.709	2	204.854	86.580	.000 ^b
	Residual	203.482	86	2.366		
	Total	613.191	88			

a. Dependent Variable: LOYALITAS_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN_KONFLIK

4.5. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,419, nilai t hitung sebesar 10,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,399, nilai t hitung sebesar 8,529, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Tabel 4.8 Uji T

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4.119	.829		4.971	.000
	MANAJEMEN_KONFLIK	.419	.042	.621	10.003	.000
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.399	.047	.530	8.529	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS_PEGAWAI

4.6. Pembahasan

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,419 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan organisasi dalam mengelola konflik, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai. Manajemen konflik menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi. Konflik yang terjadi akibat perbedaan komunikasi, tujuan, persepsi, maupun kepentingan antarpegawai perlu dikelola secara tepat agar tidak menghambat aktivitas kerja. Pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih

konfusif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta membangun rasa percaya terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2016) yang menjelaskan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif dapat memberikan dampak positif bagi organisasi karena mampu meningkatkan komunikasi dan efektivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,399 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang efektif, memberikan motivasi, serta menjadi contoh bagi pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang positif. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa dihargai dan didukung sehingga muncul rasa tanggung jawab serta keinginan untuk tetap berkontribusi terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan teori Sudarman (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Simultan Manajemen Konflik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, manajemen konflik dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa manajemen konflik dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan perubahan loyalitas pegawai sebesar 66,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa loyalitas pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar terbentuk melalui kombinasi antara pengelolaan konflik yang baik dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Organisasi yang mampu menciptakan penyelesaian konflik secara positif serta didukung oleh kepemimpinan yang mampu membangun hubungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa nyaman, komitmen, dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar, dapat disimpulkan bahwa: 1) Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik organisasi dalam mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai. Pengelolaan konflik yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif melalui pemberian arahan, motivasi, dukungan, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan komitmen serta kesetiaan pegawai. 3) Manajemen konflik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan kontribusi sebesar 66,8%, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas pegawai pada Kementerian Sosial UPT Sentra Wirajaya Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Prenada Media Group.
- Delti, A. (2015). *Kepemimpinan efektif dalam organisasi*. Alfabeta.
- Fitriana, D. (2013). *Manajemen konflik dalam organisasi*. Graha Ilmu.
- Gallup. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/state-of-the-global-workplace>
- Gunawan, R., & Fauzi, M. (2021). Transformational leadership and employee engagement in public sector. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(2), 124–135.
- Hamidi. (2014). *Teori dan aplikasi manajemen konflik*. UMM Press.
- Hidayat, T. (2019). Transparansi manajemen konflik dan loyalitas pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 85–97.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada.
- Lestari, W. (2020). Hubungan antara kualitas relasi kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 44–52.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Pragiwani, D. R., Lesmana, M., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 89–95.

- Rahmadani, D. (2021). Empati kepemimpinan dan loyalitas pegawai. *Jurnal Kepemimpinan Publik*, 5(2), 77–85.
- Ramadhani, S. (2016). *Fungsi kepemimpinan dalam organisasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi Indonesia). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Royani, S. (2015). *Manajemen konflik dan komunikasi organisasi*. Rineka Cipta.
- Sari, Y. (2021). Partisipatif leadership style dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(2), 101–110.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (N. Riyanti, Ed.). Mitra Wacana Media.
- Society for Human Resource Management. (2016). *Managing conflict in the workplace*. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingworkplaceconflict.aspx>
- Sudarman. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, D. (2022). Dampak konflik internal terhadap *turnover intention*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1), 15–24.
- Sutanto, E. M., & Perdana, A. Y. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Airlangga University Press.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. CPP, Inc.
- Uno, H. B. (2009). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.