



**MODEL MENEJEMEN KONFLIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA PEKALONGAN**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Magister Ilmu Adminstrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Disusun Oleh:

SUGENG HARDI WIDIYANTO

NPM : 2110 0363 1010 540

Program Studi: Magister Administrasi Publik

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SEMARANG
TAHUN 2023**



**MODEL MENEJEMEN KONFLIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA PEKALONGAN**

SUGENG HARDI WIDIYANTO

NPM : 2110 0363 1010 540

Program Studi: Magister Administrasi Publik

TESIS

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Program Studi Magister Ilmu Administrasi, telah disetujui oleh Pembimbing dan Ketua Program Studi pada tanggal seperti tertera di bawah ini Semarang, September 2023

Menyetujui;

Pembimbing

Pembimbing 1

(Dr. Indra Kertati, M.Si)

Pembimbing 2

(Dr. Karmanis, M.Si)

Menyetujui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi

(Dr. Tri Lestari Hadlati, M.Si)

IDN 0618056501



**MODEL MENEJEMEN KONFLIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA PEKALONGAN**

SUGENG HARDI WIDIYANTO

NPM : 2110 0363 1010 540

Program Studi: Magister Administrasi Publik

TESIS

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Ilmu Adminstrasi Program Studi Magister Ilmu Administrasi, telah disetujui Tim Penguji dan disahkan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada tanggal seperti tertera di bawah ini. Semarang,2023

1. Dr. Indra Kertati, M.Si ,
Ketua Tim Penguji/Pembimbing
2. Dr. Karmanis, M.Si ,
Penguji 1
3. Dr. Dra. Rini Werdiningsih, M.Si ,
Penguji 2

Mengesahkan,

Dekan FISIP UNTAG Semarang

(Dr. Dra. Rini Werdiningsih, M.Si)

NIDN 0621105901

ABSTRAK

Organisasi terdiri dari berbagai komponen yang berbeda dan saling ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan. Perbedaan dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya konflik. Keahlian untuk mengelola konflik sangat diperlukan bagi setiap pimpinan atau manajer organisasi. Dalam menjalankan tugasnya seorang pimpinan pasti berhadapan dengan konflik. Untuk itu perlu dibekali bagaimana cara-cara mengatasi konflik. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Gaya manajemen konflik yang banyak dipakai di Dinas Perhubungan adalah kompetisi, kolaborasi dan akomodasi. Manajemen konflik yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Pekalongan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan tercapainya kualitas pekerjaan yang diharapkan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas perhubungan Kota Pekalongan

Kata kunci : *menejemen konflik, kinerja pegawai,*

ABSTRACT

Organizations consist of various different and interdependent components in the process of cooperation to achieve goals. Differences in organizations often cause conflict. Skills for managing conflict are very necessary for every leader or manager of an organization. In carrying out his duties, a leader must face conflict. For this reason, it is necessary to be equipped with ways to resolve conflict. The research approach used in this research is descriptive qualitative because this research produces conclusions in the form of data that describes in detail, not data in the form of numbers. This is because the qualitative approach is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from people and observed behavior. The conflict management styles that are widely used in the Transportation Service are competition, collaboration and accommodation. Conflict management carried out in the Pekalongan City Transportation Department can improve employee performance by achieving the expected quality of work and better work completion times and this research can be used as a reference for improving employee performance in the Pekalongan City Transportation Department environment.

Key words: conflict management, employee performance