**ABSTRAK**

**PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI SUMATERA UTARA**

**HERDA NISA M**

**NPM. 163114389**

Perusahaan menjadikan kinerja para pegawai sebagai langkah *administratif* dan pengembangan. Secara *administratif*, perusahaan dapat menjadikan kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian serta untuk meminimalisir bahkan menghilangkan konflik kerja pegawai. Walaupun konflik bukan merupakan sesuatu hal yang buruk,. Berdasarkan hasil wawancara prasurvey konflik yang terjadi di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara, antar pegawai sering mengalami permasalahan dalam pembagian kerja para pegawai. Seringnya terjadi kesalah pahaman dalam pembagian kerja membuat beberapa pegawai sulit dalam menyelesaikan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai cendrung tidak mengalami peningkatan karena hanya mementingkan pekerjaan sendiri tanpa adanya kerja sama yang membuat hasil kerja tidak baik. Hasil penelitian Dinas perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara mempunyai cara tersendiri untuk melalukan Penyelesaian terhadap konflik, namun masih membuat para pegawai merasa tidak adanya upaya dalam menyelesaikan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja. 63 pegawai telah di wawancarai melalui penyebaran kuesioner dan dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik terhadap kinerja pegawai. Regresi linear sederhana Y = 3,307+0,929 X dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh Konflik(X) terhadap Kinerja ini menunjukkan bahwa apabila variabel Konflik (X) meningkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan variable Kinerja (Y) sebesar 0,962 satuan atau 9,62%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa R square adalah 0.962 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh konflik terhadap kinerja adalah sebesar 9,62% sedangkan 3.8 % kinerja di pengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian Konflik terhadap Kinerja pegawai menggunakan uji signifikan parsial (uji t) yaitu nilai t hit sebesar 39,389 > t tab sebesar 1.669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial Konflik terhadap Kinerja pegawai bahwa hipotesis Ha diterima. Hasil ini didukung pula oleh teori Menurut Faishol (2016:201). Konflik adalah sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi dan menerapkanya untuk mengendalikan konflik agar mengahasilkan resolusi yang diinginkan.

Kata kunci: Konflik, Kinerja Pegawai, Dinas Perpustakaan dan Arsip Prov. Sumut

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF CONFLICT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN LIBRARY AND ARCHIVES OF**

**NORTH SUMATERA PROVINCE**

**HERDA NISA M**

**NPM. 163114389**

The company makes employee performance an administrative and development step. Administratively, companies can make performance a reference or standard in making decisions regarding employee working conditions, including promotion to a higher career path, dismissal and reward or payroll and to minimize and even eliminate employee work conflicts. Although conflict is not a bad thing, Based on the results of pre-survey interviews of conflicts that occurred at the Library and Archives Office of North Sumatra Province, employees often experience problems in the division of labor of employees. Frequent misunderstandings in the division of labor make it difficult for some employees to complete work, which affects employee performance, which tends not to increase because they only care about their own work without any cooperation which results in poor work. Research results from the Library and Archives Office of North Sumatra Province have their own way of carrying out conflict resolution, but still make employees feel there is no effort to resolve conflicts that can affect performance. 63 employees have been interviewed by distributing questionnaires and it can be concluded that there is a positive and significant effect of conflict on employee performance. Simple linear regression Y = 3.307 + 0.929 X can be used to predict how much influence Conflict (X) has on performance.This shows that if the Conflict variable (X) increases 1 unit it will increase the Performance variable (Y) by 0.962 units or 9.62% . The results showed that the R square was 0.962. This value means that the effect of conflict on performance is 9.62%, while 3.8% of performance is influenced by other variables. The results of testing Conflict on employee performance using a partial significant test (t test), namely the t hit value of 39.389> t tab of 1.669 with a significance level of 0.000 greater than 0.05. So it can be concluded partially Conflict on employee performance that the hypothesis Ha is accepted. This result is also supported by the theory according to Faishol (2016: 201). Conflict is a process of parties to a conflict or a third party to develop a strategy and implement it to control the conflict in order to produce the desired resolution.

Keywords: Conflict, Employee Performance, Library and Archives Service Prov. North Sumatra