

## Pengaruh Manajemen Konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf Non Akademik di Universitas Ottow Geissler Papua

Pebrianto Putra Tarigan<sup>1</sup> Fathorrahman<sup>2</sup> Theresia Pradiani<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [febrysalthy@gmail.com](mailto:febrysalthy@gmail.com)<sup>1</sup> [faturrahman@asia.ac.id](mailto:faturrahman@asia.ac.id)<sup>2</sup> [thdiani12@gmail.com](mailto:thdiani12@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geisler Papua. Data dianalisis menggunakan uji t dan uji F dengan SPSS 22. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode sampling jenuh*, di mana seluruh staf non-akademik di universitas tersebut dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non-akademik, dengan t hitung sebesar 4,826 yang lebih besar dari t tabel 2,034 dan signifikansi 0,000. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan t hitung sebesar 30,039 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi dan kinerja. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh sangat positif terhadap kinerja staf non-akademik, dengan t hitung sebesar 50,546 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung berperan besar dalam meningkatkan kualitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf non-akademik, dengan F hitung sebesar 1022,854 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi bekerja bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan manajemen konflik, kompensasi yang adil, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geisler Papua.

**Kata Kunci:** Manajemen Konflik, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Staf Non-Akademik, Metode Sampling Jenuh, Universitas Ottow Geisler Papua

### Abstract

*This study aims to analyze the impact of conflict management, compensation, and organizational culture on the performance of non-academic staff at Ottow Geisler University Papua. The data were analyzed using t-tests and F-tests with SPSS 22. The method used in this study is the saturated sampling method, where all non-academic staff at the university were included as respondents. The results show that conflict management has a positive and significant effect on the performance of non-academic staff, with a t-value of 4.826, which is higher than the t-table value of 2.034 and a significance level of 0.000. Compensation also has a positive and significant effect, with a t-value of 30.039 and a significance level of 0.000, indicating that fair and competitive compensation enhances motivation and performance. Additionally, organizational culture has a very positive impact on the performance of non-academic staff, with a t-value of 50.546 and a significance level of 0.000, showing that a supportive organizational culture plays a crucial role in improving work quality. Simultaneously, these three variables significantly influence non-academic staff performance, with an F-value of 1022.854 and a significance level of 0.000, indicating that conflict management, compensation, and organizational culture work together to create a productive and conducive work environment. This study concludes that improving conflict management, providing fair compensation, and fostering a positive organizational culture can enhance the performance of non-academic staff at Ottow Geisler University Papua.*

**Keywords:** Conflict Management, Compensation, Organizational Culture, Non-Academic Staff Performance, Saturated Sampling Method, Ottow Geisler University Papua



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*SDM*) yang berkualitas adalah kunci membangun masyarakat yang maju dan berdaya saing. Di tengah tantangan perkembangan zaman, Universitas Ottow Geissler Papua (UOGP) hadir sebagai salah satu universitas tertua di Jayapura yang berkomitmen untuk menghasilkan SDM yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki nilai-nilai spiritual dan moral yang kuat. Di Kota Jayapura memiliki beberapa Perguruan tinggi yaitu Universitas Cendrawasih, Universitas sains dan Teknologi Jayapura, Universitas Yapis Papua, universitas terbuka, Universitas Husni Ingratubun dan 3 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi yang ada di kota Jayapura. Peneliti mengamati bahwa universitas Ottow Geisler Papua memiliki ciri khas yang membedakannya dari universitas-universitas lain di Jayapura, terutama dalam hal dukungan Otonomi Khusus (Otsus) bagi orang asli Papua, termasuk beasiswa yang diterima oleh mahasiswa lokal. Salah satu hasil pengamatan yang menarik mengenai Universitas Ottow Geisler adalah komitmennya dalam memberikan kesempatan luas bagi mahasiswa asli Papua. Dalam upaya meningkatkan akses pendidikan bagi masyarakat setempat, universitas ini didukung oleh kebijakan Otonomi Khusus Papua dan GKI Sinode Tanah Papua yang bertujuan memberikan perhatian lebih terhadap pembangunan di Provinsi Papua. Program-program yang ditawarkan dirancang memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat Papua, serta memfasilitasi pengembangan potensi lokal khususnya mahasiswa asli Papua. Yayasan Ottow dan Geissler (YOG) mendirikan Akademi Pimpinan Perusahaan (APP) sebagai cikal bakal universitas yang beroperasi pada tanggal 26 Oktober 1981. perjalanan pendidikan di wilayah ini mulai berkembang. Kualitas dan reputasinya sudah sejajar dengan kampus yang ada di Papua Khususnya di Jayapura, Tak heran jika Universitas Ottow Geissler Papua disebut sebagai salah satu kampus paling bergengsi di Papua.

Penerimaan mahasiswa baru pada awalnya beralih status STIE ke Universitas meningkat pesat. Banyak calon mahasiswa yang tertarik mendaftar, melihat banyaknya program studi baru dan fasilitas yang ada di Universitas Ottow Geisler Papua. Tahun 2013 dan 2014 menjadi masa keemasan bagi Universitas Ottow Geisler Papua, jumlah pendaftaran mencapai 1000 orang pendaftar. memasuki tahun 2015, fenomena ini mulai mengalami perubahan, mahasiswa pendaftar jumlahnya mulai menurun hingga 600 orang pendaftar. Berbagai faktor mempengaruhi keadaan ini adalah munculnya banyak universitas baru di sekitarnya, menawarkan biaya kuliah yang lebih terjangkau dan promosi yang menarik. Sebagai institusi yang berkomitmen terhadap pengembangan *sumber daya manusia*, Universitas Ottow Geisler Papua menyadari bahwa kinerja Staf Non Akademik tidak hanya berdampak pada efektivitas operasional, muncul berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti *manajemen konflik*, sistem *kompensasi*, dan *budaya* yang menjadi kebiasaan perilaku yang tidak baik. Ada konflik yang terjadi antar staf disebabkan datang terlambat dan tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang diminta rekan kerja. Bahasa kasar dan malas-malasan menjadi pengaruh yang kuat menjadikan staf non akademik tidak puas dengan system kompensasi yang di dapatkan oleh Universitas. Ketidakpuasan di kalangan Staf Non akademik dapat mempengaruhi kualitas Pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa. Penurunan produktivitas Staf non akademik terjadi sebagian besar disebabkan oleh *konflik* internal yang sering muncul. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dan insentif, serta kurangnya manajemen konflik yang efektif, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Fathorrahman dkk. (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Peneliti melihat Kinerja staf non akademik di Universitas Ottow Geisler Papua terdapat sekelompok staf non-akademik yang menjalankan peran penting dalam mendukung proses

administrasi dan perkuliahan. Masing-masing dari mereka memiliki tanggung jawab yang jelas sesuai dengan tupoksinya. Ada yang mengelola administrasi, sementara staf yang lain fokus pada keuangan. Konflik juga yang sering terjadi mempengaruhi kinerja adalah perdebatan antara staf karena kesalahpahaman, Contoh: Saling menjelekkkan dan menceritakan keburukan atau kesalahan teman ke teman kerja yang lain, kemudian di ketahui melalui status media sosial, dan jadinya pertengkaran, Keterlambatan pengurusan surat-surat yang biasa jadi kewajiban staf ialah surat keluar ,di akademik dan prodi yang selalu jadi kebutuhan mahasiswa selalu di perlambat, mahasiswa yang tinggal jauh dari lingkungan kampus merasa di rugikan karena jauh dari tempat tinggal. Kompensasi yang mempengaruhi kinerja juga melibatkan staf yang merasa kekurangan, dimana staf protes terkait honor yang diberikan. Gaji yang tidak sesuai dengan UMR/UMP Provinsi Papua,honor-honor kegiatan atau lembur yang tidak di bayarkan,kemudian staf mencoba untuk melakukan hal yang tidak di inginkan yaitu menggunakan uang Operasional yang tidak ada laporannya dan permintaan biaya dari mahasiswa ,uang cetak buku dan lain-lain yang merugikan mahasiswa.

Budaya organisasi yang diterapkan di Universitas Ottow Geissler Papua melibatkan kegiatan ibadah bersama yang diadakan setiap Senin dan Sabtu, menciptakan suasana spiritual yang menguatkan ikatan antar civitas akademika. Ibadah ini bukan hanya menjadi sarana penguatan nilai-nilai agama, tetapi juga mempererat hubungan kekeluargaan di antara mahasiswa, dosen, dan staf. di sisi lain, tantangan muncul dalam aspek kedisiplinan, terutama di kalangan staf non-akademik yang sering terlambat masuk kantor, yang menjadi salah satu perhatian penting dalam upaya menjaga konsistensi dan efektivitas budaya organisasi di kampus. Fenomena yang menjadi Pemasalahan sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti adalah konsistensinya hasil beberapa penelitian terdahulu seperti Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wirawan (2019), mengidentifikasi pengaruh karakteristik individu, manajemen konflik, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, Kabupaten Konawe. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai faktor-faktor tersebut, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama dan tidak memasukkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Sebagai perbandingan, penelitian yang dilakukan di Universitas Ottow Geisler Papua oleh penulis mengkaji pengaruh manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja staf non akademik. Penelitian ini berfokus pada sektor pendidikan, dengan objek penelitian berupa staf non-akademik, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan pegawai di sektor pemerintahan. Dalam konteks ini, faktor kompensasi dan budaya organisasi sangat relevan karena mereka memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja staf non-akademik yang berperan penting dalam mendukung operasional universitas. Penelitian Wirawan (2019) dan penelitian ini di Universitas Ottow Geisler Papua memberikan kontribusi terhadap pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, keduanya memiliki *research gap* yang perlu ditangani dalam penelitian lebih lanjut. Penelitian Wirawan hanya mempertimbangkan faktor-faktor tertentu dan belum menyentuh faktor-faktor lain yang dapat memperluas pemahaman tentang kinerja pegawai, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan *analisis regresi linear berganda*, yang mungkin terlalu sederhana untuk menggambarkan hubungan yang lebih kompleks antara berbagai variabel. Penelitian di Universitas Ottow Geisler Papua menguji faktor-faktor yang lebih luas, tetapi belum mempertimbangkan perbedaan perspektif antara pegawai dan pimpinan dalam menilai kinerja dan dampak jangka panjang dari manajemen konflik, kompensasi, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berpotensi mengisi kekosongan dengan mengeksplorasi hubungan antar faktor yang lebih kompleks

menggunakan pendekatan yang lebih mendalam, serta memperhatikan perbedaan perspektif antara pegawai dan pimpinan dalam mengukur kinerja. Penelitian lebih lanjut juga dapat memperluas studi ini dengan memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan, untuk mengembangkan model yang lebih holistik dan kontekstual dalam memahami kinerja pegawai di sektor publik dan pendidikan tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan yang ada dengan mengkaji hubungan antara manajemen konflik, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geisler Papua, serta mengembangkan model yang lebih komprehensif dalam konteks pendidikan tinggi. Jumaidah, Siti (2019) Berdasarkan penelitian sebelumnya, manajemen konflik, budaya organisasi, dan kompensasi dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kopsyah BMT Hasanah, yang telah beroperasi sejak 2011 dan meraih penghargaan BMT terbaik di Ponorogo pada tahun 2018, juga menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan di industri keuangan syariah. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa manajemen konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi tidak selalu berpengaruh seperti yang diharapkan. Hal ini menunjukkan adanya gap atau celah dalam pemahaman tentang bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja, serta faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh manajemen konflik, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Jabung Ponorogo, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas dan rekomendasi yang berguna bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kebaruan dalam penelitian ini adalah fokus pada dampak kebijakan Otonomi Khusus Papua (Otsus) terhadap kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geissler Papua (UOGP), yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menggali peran budaya spiritual kampus, yang tercermin melalui kegiatan ibadah bersama, dalam memperkuat kedisiplinan dan komitmen staf non-akademik. Penelitian ini juga menyoroti pengaruh manajemen konflik, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan tantangan lingkungan kerja yang khusus dihadapi oleh staf non-akademik di kampus Universitas Ottow Geisler Papua, serta mengembangkan dan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Peneliti memilih Pegawai Universitas sebagai responden dalam penelitian ini, sebab memiliki pengaruh langsung terhadap kontribusi produktivitas terutama di Universitas Ottow Geissler Papua bertanggung jawab Pada Bagian Akademik, Keuangan, dan Staf Prodi. Universitas Ottow Geissler Papua di Jayapura sebagai tempat untuk melakukan penelitian. dikarenakan peneliti masih merasa bahwa Universitas Ottow Geissler Papua untuk saat ini masih perlu memperbaiki Konflik, Pemberian Kompensasi, dan Budaya Kerja kepada Pegawai yang nantinya sangatlah berpengaruh penting terhadap kinerja Pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Maka tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Staf non akademik Universitas Ottow Geissler Papua di Jayapura dan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Universitas Ottow Geisler Papua. Dengan dasar uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti: "Pengaruh Manajemen Konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Staf Non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua". Berdasar pada latar belakang, ada beberapa pokokbahasan yang menjadi bahan penelitian adalah: Apakah Manajemen Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Staf non akademik Universitas Ottow Geisler Papua? Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf non akademik Universitas Ottow Geisler Papua? Apakah Budaya

Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua? Apakah Manajemen Konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua? Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik terhadap kinerja Staf non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Staf Non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Staf Non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua. Untuk mengetahui Manajemen Konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Staf Non Akademik Universitas Ottow Geisler Papua.

### **Hubungan Antara Variabel Penelitian**

#### **Hubungan Variabel Manajemen Konflik dengan Kinerja Staf non Akademik**

Manajemen konflik merujuk pada metode yang digunakan untuk mengelola, mengurangi, dan menyelesaikan konflik, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja individu dan meningkatkan produktivitas organisasi. kuantitas dan kualitas kinerja Pegawai tidak sesuai dengan yang di targetkan seperti penyelesaian kerja tiga hari tetapi baru dapat di selesaikan tujuh sampai delapan hari, dan sering terjadi ketidak sesuain pekerjaan seperti dalam melaksanakan pekerjaan seperti target yang ingin di capai sepuluh tetapi dari target tersebut terdapat empat yang tidak sesuai atau salah. Konflik biasa terjadi kurangnya komunikasi, nada bicara yang berbeda atau nada yang sedikit tinggi. menurut Nurhayati Waruwu, Samalua Waoma, Paskalis Dakhi (2022), Meningkatkan Kinerja Pegawai harus benar-benar terus meningkatkan Manajemen Konflik yang lebih baik lagi dan memperhatikan sebaik baiknya. Sebab Manajemen Konflik yang ada berpengaruh besar Terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Muhammad Agus Humaidi, Musliadi (2022) yang berjudul, "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP TVRI Stasiun Kalimantan" menunjukkan hasil bahwa Manajemen Konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Stasiun Kalimantan Selatan.

#### **Hubungan Variabel Kompensasi dengan Kinerja Staf non Akademik**

Kompensasi dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Kompensasi yang cukup dan sesuai dengan ekspektasi Pegawai akan membuat mereka merasa dihargai atas usahanya dan juga memberikan rasa puas atas pekerjaannya. Pegawai yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu Ahmad Hariyadi (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fathorrahman, Mohammad Rofik, Moh. Baqir Ainun, Liyanto (2022), Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi W.2, C. Sri Hartati (2021), juga mengadakan penelitian serupa. Semua mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

#### **Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Staf non akademik**

Budaya adalah nilai dan kebiasaan diterima sebagai acuan bersama. Organisasi merupakan unit sosial beranggotakan dua orang atau lebih untuk jangka waktu yang relatif lama, bekerja sama, terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu dan terstruktur. Kesimpulan, Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan atau asumsi, norma dan nilai

yang dikembangkan, menjadi pedoman anggota mengatasi masalah eksternal dan internal. Hasil penelitian Endah Wahyuningsih (2020) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kampus A di Pekanbaru” budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dewi Astuti, S.Si, MM (2022), Priyasmimana, Happy Fitria, Yessi Fitriani (2023) juga mengadakan penelitian serupa. Semua mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### **Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2018:35), Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian sering disajikan dalam bentuk pertanyaan (Trioyono, 2023). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, teori yang mendasari, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah. sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Manajemen konflik terhadap kinerja Staf Non Akademik Pada Universitas Ottow Geisler Papua. Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen Konflik dan Kinerja Pegawai, yang didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Asrip Putera, dkk. (2024).
2. Hipotesis 2 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable. Kompensasi terhadap kinerja Staf Non Akademik Pada Universitas Ottow Geisler Papua. Hipotesis Kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan penelitian ilmiah dari Fathorrahman, dkk. (2022).
3. Hipotesis 3 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable. Budaya Organisasi terhadap kinerja Staf Non Akademik Pada Universitas Ottow Geisler Papua. Hipotesis Ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan penelitian ilmiah dari Dewi Astuti,S.Si,MM dkk. (2022).
4. Hipotesis 4 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja Staf Non Akademik Pada Universitas Ottow Geisler Papua. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Manajemen Konflik,Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan penelitian ilmiah dari Jumaidah, dkk. (2019).

### **METODE PENELITIAN**

Mengacu pada uraian di latar belakang dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data berkaitan dengan pengaruh 3 variabel bebas yakni manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap 1 variabel terikat yaitu staf non akademik Universitas ottow geisler papua. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebagai alat penelitian yang diberikan kepada staf non-akademik sebagai objek penelitian. Pemilihan lokasi penelitian di Universitas Ottow Geisler Papua, yang terletak di Jalan Perkutut Kotaraja Dalam, Jayapura, Papua, didasarkan pada beberapa pertimbangan penting. Lokasi ini lebih dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga aksesibilitas menjadi lebih mudah. Selain itu, tempat ini juga menawarkan kemudahan dan efisiensi dari segi biaya. Kehadiran lokasi ini sangat mendukung pengumpulan dan pengolahan data dari objek yang diteliti. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Rencana pelaksanaan penelitian akan berlangsung dari September hingga awal Desember 2024, mencakup berbagai tahap mulai dari perencanaan dan persiapan, penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, hingga penyusunan laporan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah terdiri dari 43 orang Staf non akademik di Universitas Ottow Geissler Papua. Penelitian ini menggunakan teknik sampling non-probability, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi. Anggota populasi yang dipilih sebagai sampel harus dapat mewakili populasi secara keseluruhan agar hasil penelitian menjadi valid. Teknik non-probability sampling yang diterapkan melalui penelitian ini adalah sampling jenuh / sensus, yaitu pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini, responden dipilih sebagai objek penelitian adalah staf non-akademik Universitas Ottow Geisler Papua, yang diharapkan dapat mewakili populasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memperoleh ukuran sampel yang dibutuhkan, yaitu sebanyak 43 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dalam menguji hipotesis penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data untuk membuktikan hipotesis penelitian secara empiris. Proses pengumpulan data disesuaikan dengan variabel-variabel yang terdapat dalam hipotesis penelitian. Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan terhadap 43 sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis-jenis data yang dikumpulkan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Data primer. Data Primer, yaitu data yang telah di himpun dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian dan dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya. Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden melalui Sebar Kuisisioner dan *Google Form*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).
2. Data sekunder. Metode pengumpulan data selanjutnya yang digunakan dalam penelitian selain dari data primer adalah data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adalah: jurnal ilmiah; buku; data statistik; sumber online; data Pegawai Staf dari Biro Umum Universitas Ottow Geisler Papua.

### **Tahapan dan Proses Penelitian**

Penelitian ini menggali persepsi responden dengan menggunakan variabel- variabel penelitian, yaitu manajemen konflik, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja staf non akademik. Data-data tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemodelan dengan skala Likert lima point, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sampel yang diambil adalah 43 Staf yang sudah mengabdikan minimal 1 tahun.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non-akademik. Konflik dalam organisasi tidak bisa dihindari, namun, bagaimana organisasi menangani dan menyelesaikan konflik tersebut sangat memengaruhi produktivitas dan kinerja staf non-akademik. Berdasarkan hasil uji t, hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,826 lebih besar dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa manajemen konflik yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja staf non-akademik. Manajemen konflik yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan bebas dari

ketegangan, sehingga staf non-akademik dapat fokus pada pekerjaan mereka, mengurangi stres, dan meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Misalnya, penyelesaian konflik yang tidak memihak dan adil dapat mendorong staf non-akademik untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka dan bekerja dengan lebih produktif. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh S Eddy (2021), dengan judul "Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja Guru" dimana dalam penelitian ini ditemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Konflik berpengaruh terhadap kinerja Guru.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja staf non-akademik. Uji t menunjukkan t hitung sebesar 30,039 lebih besar dari t tabel 2,034, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif, seperti gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya, akan meningkatkan motivasi staf non-akademik. Ketika mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ahmad Hariyadi (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Universitas Muria Kudus" dimana dalam penelitian ini ditemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non-akademik. Berdasarkan uji t, t hitung sebesar 50,546 yang jauh lebih besar dari t tabel 2,034 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja staf non-akademik. Budaya organisasi yang mendukung, seperti komunikasi yang terbuka, rasa saling menghormati, dan nilai-nilai yang jelas mengenai tujuan dan visi organisasi, dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja staf non-akademik. Sebagai contoh, jika budaya organisasi menekankan pada kerjasama tim, inovasi, dan profesionalisme, maka staf non-akademik cenderung untuk lebih berkolaborasi, kreatif, dan berusaha keras mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif akan mempengaruhi sikap dan perilaku staf non-akademik dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Hendra (2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Manajemen Konflik, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Staf Non-Akademik**

Hasil analisis mengindikasikan bahwa secara simultan, manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf non-akademik. Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 1022,854 yang lebih besar dari F tabel 2,892, dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berperan besar dalam mempengaruhi kinerja staf non-akademik secara bersama-

sama. Ketiga faktor ini saling terkait dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi staf non-akademik. Misalnya, manajemen konflik yang baik mengurangi ketegangan di tempat kerja, sementara kompensasi yang adil memberikan insentif untuk bekerja lebih baik, dan budaya organisasi yang positif mendorong kerjasama dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Ketiganya bekerja bersama untuk mendorong kinerja staf non-akademik yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan S Jumaidah (2019) dengan judul “Pengaruh Manajemen Konflik, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KOPSYAH BMT Hasanah Jabung Ponorogo” hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik, budaya organisasi dan kompensasi Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Hasanah Jabung Ponorogo”.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf non-akademik. Secara lebih rinci, berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geissler Papua. Ketika konflik dapat dikelola dengan baik, maka staf non-akademik akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geissler Papua. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai memberikan motivasi tambahan bagi staf non-akademik untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas administrasi di universitas.
3. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geissler Papua. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama yang baik, serta adanya penghargaan terhadap prestasi staf non-akademik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas mereka.
4. Secara Simultan, manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf non-akademik di Universitas Ottow Geissler Papua. Ketiga faktor ini bekerja bersama-sama dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik bagi staf non-akademik, serta berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **Implikasi Penelittian**

Implikasi dari hasil penelitian tentang Kinerja Staf Non Akademik yang Dipengaruhi oleh Manajemen konflik, Kompensasi dan Budaya Organisasi antara lain :

1. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dalam manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi. Secara khusus, temuan penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai bagaimana manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kinerja staf non-akademik Universitas Ottow Geisler Papua. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja staf. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan kerja sama juga berpengaruh positif terhadap kinerja staf. Penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam menggali faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja staf non-akademik dalam berbagai konteks organisasi.

2. Dari segi praktis, temuan penelitian ini memberikan arahan penting bagi manajemen universitas Ottow Geisler Papua. Universitas Ottow Geisler Papua perlu memperhatikan pentingnya pengelolaan konflik yang konstruktif, dengan menyediakan pelatihan atau mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan konflik di lingkungan kerja. Selain itu, penting bagi manajemen universitas untuk meninjau dan menyesuaikan kebijakan kompensasi yang ada untuk memastikan bahwa staf merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Terakhir, membangun budaya organisasi yang positif dengan memperkuat komunikasi terbuka dan kerja sama antar staf akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
3. Secara kebijakan, universitas ottow geisler papua perlu menyusun kebijakan yang jelas terkait pengelolaan konflik di tempat kerja, serta melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah adil dan memadai. Universitas ottow geisler papua juga harus memperkuat budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti kerja sama dan penghargaan terhadap kinerja staf. Program-program yang memfasilitasi nilai-nilai tersebut, seperti penghargaan untuk staf berprestasi atau pelatihan keterampilan, dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan temuan ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja staf non-akademik serta melibatkan populasi yang lebih luas untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif.

### **Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian ini, disadari bahwa hasil yang diperoleh belum sepenuhnya sempurna dan masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini perlu menjadi perhatian untuk penelitian-penelitian berikutnya. Beberapa bentuk keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini hanya fokus pada variabel manajemen konflik, kompensasi, dan budaya organisasi, serta upaya yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja staf non-akademik. Namun, masih banyak variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja staf non-akademik yang belum dibahas dalam penelitian ini.
- b. Dalam penelitian ini, Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penggunaan teknik sensus ini didasarkan pada subjek penelitian, yaitu staf non-akademik Universitas Ottow Geisler Papua di Kota Jayapura. Hasil penelitian dengan metode ini mungkin kurang representatif atau tidak mencakup jumlah sampel yang lebih luas.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya agar dapat memberikan kontribusi lebih besar adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode yang berbeda serta menambahkan variabel lain. Selain itu, melakukan wawancara mendalam dengan responden dan menyertakan pertanyaan tambahan yang belum ada pada bagian karakteristik responden akan memberikan informasi yang lebih lengkap dan mendalam dalam penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan perguruan tinggi lain, seperti Universitas Swasta dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis yang ada di Kota Jayapura. Dengan demikian, jumlah sampel yang diperoleh akan lebih banyak, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif.

- c. Peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memahami terlebih dahulu objek dan sasaran responden yang akan diteliti, agar proses pengumpulan data melalui kuesioner dapat berjalan lebih lancar dan efisien. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan aspek pengguna eksternal (external user) yang dapat memberikan wawasan tambahan yang relevan dalam penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, 2022; Fathorrahman et al., 2022; Handoko et al., 2021; Humaidi & Musliadi, 2022; Priyasmimana et al., 2023; Situmeang et al., 2023; Stie et al., 2019; Suyono et al., 2024; Wahyuningsih, 2020; Waruwu et al., 2022)Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Eriyanti, Eka, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy. "Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5.2 (2021):2998-3004.
- Fathorrahman, F., Rofik, M., Baqir Ainun, M., & Liyanto, L. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Bprs Bhakti Sumekar Sumenp. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 5(2), 44–54. <https://doi.org/10.52266/jesa.v5i2.1166>
- Halawa, Odaligoziduhu, and Emeliano Maria Gusmão de Oliveira. "Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Citra Keluarga Baru." *Syntax Literate. Jurnal Ilmiah Indonesia* 6.2 (2021): 1158-116.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hendra, Hendra. "pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 1-12.
- Humaidi, M. A., & Musliadi, M. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Tvri Stasiun Kalimantan Selatan. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.47435/retorika.v4i1.886>
- Jumaidah, Siti. Pengaruh Manajemen Konflik, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KOPSYAH BMT Hasanah Jabung Ponorogo. Diss. IAIN Ponorogo, 2019.
- Jumawan, Jumawan, et al. "Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2.1 (2024): 23-34.
- Priyasmimana, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 151–175. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11223>
- Situmeang, H., Pinagaran Nasution, H., & Sinambela, M. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Pabatu. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 65–71.
- Stie, J., Vol, S., & Februari, E. (2019). *Garuda*994958. 11(1), 52–65.
- Suyono, S., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Manajemen Konflik Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tongauna Kabupaten Konawe. *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 3(01), 01–19. <https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1013>

- Wahyuningsih, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampus a Di Pekanbaru the Effect of Organization Culture Which Has Employee Performance on a University Pekanbaru. *Motiva : Jurnal Psikologi*, 2020(2), 78–88.
- Waruwu, N., Waoma, S., & Dakhi, P. (2022). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 28–37. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto28>