

**KEPEMIMPINAN DIRI DENGAN MANAJEMEN KONFLIK PADA
MAHASISWA AKTIVIS ORGANISASI**

***SELF-LEADERSHIP AND CONFLICT MANAGEMENT IN STUDENT ACTIVIST
ORGANIZATIONS***

Azizah Nur Arifah Awali⁽¹⁾, Evianawati⁽²⁾, Cacang Suryana⁽³⁾

Universitas Cendekia Mitra Indonesia^(1,2,3)

azizahawali@gmail.com⁽¹⁾, evianawati@gmail.com⁽²⁾, cacangsuryana95@gmail.com⁽³⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan diri dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, dengan menggunakan teknik analisis data statistik *spearman rho* untuk melihat signifikansi dari kedua variabel yang diukur. Subjek dari penelitian ini adalah mahasiswa yang aktif berorganisasi dengan jumlah sampel sebanyak 108 subjek. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive random sampling*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala kepemimpinan diri dan skala manajemen konflik. Instrumen penelitian skala kepemimpinan diri (α) = 0.968 dengan 29 item valid dan kesadaran diri (α) = 0.839 dengan 14 item valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan diri dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi (r_{xy}) sebesar 0,367 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dan nilai *square* sebesar 0,111 atau sebesar 11% yang berarti sumbangan kepemimpinan diri terhadap manajemen konflik adalah 11%. Hal ini menunjukkan sebagian besar sampel penelitian memiliki kepemimpinan diri dengan kategori sedang sebesar 95% dan manajemen konflik dengan kategori rendah sebesar 63%.

Kata kunci : kepemimpinan diri, manajemen konflik

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between self-leadership and conflict management in organizational activist students. This research is a correlational quantitative study, using statistical data analysis techniques Spearman rho to see the significance of the two variables being measured. The subjects of this study were students who were active in organizations with a total sample of 108 subjects. The sampling technique uses a purposive random sampling technique. Research data collection was carried out using the self-leadership scale and the conflict management scale. The research instrument is self-leadership scale (α) = 0.968 with 29 valid items and self-awareness (α) = 0.839 with 14 valid items. The results showed that there was a significant positive relationship between self-leadership and conflict management in organizational activist students (r_{xy}) of 0.367 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), and a square value of 0.111 or 11%, which means the contribution of leadership self towards conflict management is 11%. This shows that most of the research samples have self-leadership in the moderate category of 95% and conflict management in the low category of 63%.

Keywords: self-leadership, conflict management

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Sahir dkk, 2021). Organisasi meliputi dunia kerja, dunia pendidikan, dan lingkungan sosial. Organisasi dalam dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi disebut organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan keilmuan serta integritas kepribadian (Suharli, 2011).

Organisasi kemahasiswaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas mutu mahasiswa. Menurut Carsel (2020) organisasi kemahasiswaan berfungsi untuk meningkatkan cakrawala berpikir yang rasional, mengantar mahasiswa dalam pendewasaan berpikir, penanaman nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, kritis, skeptis, analitik, jiwa kepemimpinan, penanaman ilmu manajemen dan memiliki soft skill dan hard skill yang baik. Organisasi kemahasiswaan sebagai organisasi yang melibatkan banyak orang, selain ada kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, juga tidak jarang terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan dan pertentangan di antara mahasiswa yang mengarah pada konflik. Sehingga dalam organisasi kemahasiswaan sangat sering terjadi konflik antara mahasiswa yang ada di dalamnya, baik mahasiswa satu dengan yang lainnya atau mahasiswa dan kelompok. Sebab-sebab terjadinya konflik dalam organisasi, yaitu perbedaan pendapat, salah paham, perbedaan cara pandang, adanya ketidakjelasan tujuan, perbedaan peraturan yang dianut, dan adanya perubahan situasi baru (BPSDM, 2016).

Menurut Arizona, Noviza & Meisari (2021) konflik merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Sudarmanto, dkk (2021) mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Sedangkan Wirawan (2009) mendefinisikan konflik sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.

Pertentangan atau konflik ini bisa terjadi antar individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok. Pribadi maupun kelompok yang menyadari adanya perbedaan-perbedaan (ciri fisik, emosi, nilai-nilai budaya, pola perilaku, pandangan hidup atau lainnya) dengan pribadi maupun kelompok lainnya, dan kemudian mempertentangkannya satu sama lain, maka perbedaan-perbedaan itu bisa semakin meruncing dan akhirnya pecah menjadi konflik. Pada umumnya, konflik terjadi diakibatkan oleh perbedaan pendapat, pandangan, penafsiran, pemahaman, kepentingan atau perbedaan lain yang lebih luas dan umum seperti perbedaan agama, ras, suku, bangsa, Bahasa, profesi, golongan politik dan sebagainya.

Konflik yang terjadi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Menurut Sudarmanto, dkk (2021) konflik harus dikelola dengan baik agar dapat mengurangi, memperkecil atau bahkan menghilangkan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan strategi dalam mengelola konflik agar tidak menimbulkan kerugian bagi semua pihak. Manajemen konflik merupakan proses penanganan konflik secara bijaksana, adil dan efisien.

Menurut Ross (dalam Sudarmanto dkk, 2021) manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil pelaku atau pihak ketiga yang bertujuan untuk mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak menghasilkan akhir berupa penyelesaian konflik, dan mungkin atau tidak menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. Sedangkan menurut Zazin (2010) manajemen konflik dapat didefinisikan sebagai cara untuk mengurus, mengelola, menata sesuatu yang terjadi, baik berupa perilaku yang antagonis, bentuk-bentuk perlawanan, perselisihan, benturan-benturan laten, pemogokan, demo agar tetap dapat melaksanakan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Puspita (2018) menambahkan bahwa manajemen konflik adalah suatu teknik tertentu yang digunakan untuk mengatur konflik menjadi fungsional agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut Arizona, dkk (2021) faktor yang mempengaruhi kemampuan manajemen konflik yaitu kesadaran diri, kepercayaan diri, empati dan kendali diri. Pakpahan (2021) menambahkan bahwa manajemen konflik memerlukan kesadaran diri dan keberanian untuk dihadapkan langsung dengan pihak yang terlibat konflik untuk secara langsung melibatkan diri, dan terbuka terhadap persoalan yang dihadapi dan berupaya untuk menyelesaikan perbedaan-perbedaan guna mencapai suatu hasil yang diinginkan bersama. Sedangkan menurut Florence (2004) salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan manajemen konflik adalah kemampuan mengarahkan diri (*Self Directing*).

Menurut Connor (dalam Musaheri, 2014) kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan disebut kepemimpinan diri (*self-leadership*). Menurut Jahari dan Rusdiana (2020) kepemimpinan diri adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan diri untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan diri yang mencakup kesadaran diri dan kemampuan mengarahkan diri akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah (Moodie, 2016).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Konflik

Menurut Wirawan (2013) manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga yang menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Menurut Arizona, dkk (2021) manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. Sedangkan Sudarmanto, dkk (2020) mendefinisikan manajemen konflik sebagai cara yang digunakan individu untuk menghadapi pertentangan atau perselisihan antara dirinya dengan orang lain yang terjadi di dalam kehidupan.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah cara atau langkah-langkah yang diambil dan diterapkan oleh pihak yang terlibat konflik agar dapat mengendalikan konflik dan mencapai tujuan.

Menurut Thomas dan Kilmann (dalam Arizona dkk, 2021) terdapat dua aspek/dimensi dalam manajemen konflik, yaitu:

- a. Kerja sama (*cooperativeness*)

Kerjasama adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk memuaskan lawan konflik. Kerjasama dapat ditempatkan pada posisi yang sangat dipertimbangkan hingga taraf tidak dipedulikan.

b. Keasertifan (*assertiveness*)

Keasertifan adalah upaya individu untuk memenuhi keinginan pribadi Ketika menghadapi konflik. Keinginan untuk memuaskan diri dapat ditempatkan pada level yang sangat penting hingga tidak penting.

Menurut Wirawan (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen konflik, yaitu kepribadian, jenis kelamin, *framing*, relasional, budaya, asumsi mengenai konflik, persepsi mengenai penyebab konflik, ekspektasi atau reaksi lawan konflik, pola komunikasi dalam interaksi konflik, kekuasaan, pengalaman, kepemimpinan, jenis kelamin, kecerdasan emosional, kepribadian, budaya organisasi, prosedur, situasi konflik dan keterampilan berkomunikasi.

2. Kepemimpinan Diri

Menurut Manz (dalam Sampurna, 2011) kepemimpinan diri adalah suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self-direction* dan *self-motivation* agar seseorang mengerahkan usaha melampaui kemampuannya dalam mencapai kinerja seperti yang diharapkan. Menurut Connor (dalam Musaheri, 2014) kepemimpinan diri adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian Tabak dkk (dalam Sawitri & Cahyandari, 2018) mendefinisikan kepemimpinan diri sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap Tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Connor (dalam Musaheri, 2014) aspek-aspek kepemimpinan diri yaitu :

a. Kesadaran diri (*Self-awareness*)

Pemahaman diri dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki kinerja maupun untuk meningkatkan kepercayaan diri, dan pemahaman terhadap orang lain. Pemahaman diri mencakup evaluasi atau penilaian tentang nilai-nilai yang dianutnya, kelemahan dan kelebihanannya, minatnya dan tujuan hidupnya.

b. Mengarahkan diri (*self Directing*)

Mengarahkan diri menjadi salah satu modal membangun kepemimpinan diri. Mengarahkan diri ditunjukkan dengan jelasnya tujuan individu sehingga dapat memimpin diri menuju tujuan. Semakin jelas tujuan yang ingin dicapai semakin mudah untuk memimpin diri.

c. Mengelola diri (*Self Managing*)

Mengelola diri sendiri akan mempermudah untuk mencapai tujuan, bentuknya adalah berupa penyusunan tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

d. Penyelesaian diri sendiri (*Self Accomplishment*)

Bentuk dari penyelesaian diri sendiri berupa pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Individu mengidentifikasi sarana

prasarana yang sudah ada atau keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana dan hal ini menjadi bermakna dalam membangun kepemimpinan diri sendiri.

Menurut Geoge (dalam Mataputun, 2018) individu yang memiliki kepemimpinan diri menunjukkan 5 karakteristik utama, yaitu memahami kegunaan mereka, membangun hubungan yang dapat dipercaya dengan orang lain, menunjukkan disiplin diri, antusias dengan tujuan, memiliki rencana dan jadwal yang tersusun, dan fokus.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Yogyakarta. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktivis organisasi di Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 108 mahasiswa. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive non random sampling*. Manajemen konflik diungkap dengan skala manajemen konflik yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek manajemen konflik menurut Thomas dan Kilmann (dalam Arizona dkk, 2021). Hasil dari uji reliabilitas skala kepemimpinan diri menunjukkan *Cronbach's alpha coefficient* sebesar 0,968. Kepemimpinan diri diungkap dengan skala kepemimpinan diri yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan diri menurut Connor (dalam Musaheri, 2014). Hasil dari uji reliabilitas skala manajemen konflik menunjukkan *Cronbach's alpha coefficient* sebesar 0,839.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen konflik. Hal tersebut diketahui dari uji hipotesis pada uji korelasi yang dilakukan sebelumnya. Koefisien korelasi antara kepemimpinan diri dengan manajemen konflik sebesar 0,367 dengan taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan diri dengan manajemen konflik sejalan dengan penelitian Haryaka (2021) dengan subjek guru di Sekolah Menengah Pertama. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dan manajemen konflik. Penelitian lain yang selaras yaitu penelitian Weni (2017) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik.

Goldsby, dkk (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan manajemen waktu disaat penuh tekanan pada perawat yang menangani pasien gawat darurat. Putantri (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan diri juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kemampuan berpikir kritis. Kemudian Hee Jo (2022) dalam penelitiannya pada 260 perawat menemukan bahwa kemampuan berpikir kritis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan pemecahan masalah dengan sumbangan efektif sebesar 41%.

Koefisien determinasi pada kedua variabel tersebut menunjukkan *R square* sebesar 0,111 atau sebesar 11%. Nilai tersebut menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan atau kontribusi dari kepemimpinan diri terhadap manajemen konflik sebesar 11% dan 89% manajemen konflik dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik meliputi, kepribadian, jenis kelamin, *framing*,

relasional, budaya, asumsi mengenai konflik, persepsi mengenai penyebab konflik, ekspektasi atau reaksi lawan konflik, pola komunikasi dalam interaksi konflik, kekuasaan, pengalaman, kepemimpinan, jenis kelamin, kecerdasan emosional, kepribadian, budaya organisasi, prosedur, situasi konflik dan keterampilan berkomunikasi.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang hubungan antara kepemimpinan diri dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan diri dengan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Sumbangan efektif yang diberikan atau kontribusi dari kepemimpinan diri terhadap manajemen konflik sebesar 11 % dan 89 % manajemen konflik dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.
3. Rata-rata subjek memiliki kepemimpinan diri yang berada dalam kategori sedang dan manajemen konflik dalam kategori rendah.

SARAN

1. Bagi mahasiswa aktivis organisasi, perlu meningkatkan kepemimpinan diri yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya sendiri sehingga kemampuan manajemen konflik dapat meningkat.
2. Bagi Mahasiswa yang ingin menjadi anggota dan atau aktivis organisasi sebaiknya melakukan evaluasi diri dan mampu memahami dinamika yang akan terjadi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan organisasi karena adanya tuntutan ketika menjadi anggota dan atau aktivis suatu organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas ruang lingkup penelitian. Misalnya, dengan memperbanyak jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dan mengungkap secara kualitatif variabel kepemimpinan diri atau manajemen konflik agar lebih terdeskripsikan secara kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K. (2018). Urgensi manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31-38.
- Arizona., Noviza, N., & Meisari. (2021). *Manajemen Konflik*. Palembang: Bening
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carsel, H. S. (2020). *Budaya Akademik dan Kemahasiswaan*. Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia
- Dasih, I. G. A. R. P. (2021). *Komunikasi Penyiaran Radio Genta Berbasis Budaya Bali: Perspektif Komunikasi Antarbudaya*. Bali: Nilacakra
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara

- Femi, A. F. (2014). The impact of communication on workers performance in selected organisations in lagos state Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Sosial Science*, 19 (8), 75-82.
- Florence, W. K. (2004). *Comprehensive Handbook of Psychotherapy, Cognitive-Behavioral Approaches*. Wiley
- Haryaka, U. (2021). The Interaction of Organizational Culture, Leadership Style The Head of School And Conflict Management On The Performance Of Secondary School Teachers. *International Journal of Educational Research & Social Sciences (IJERSC)*, 2 (3), 547-559. Doi : 10.51601/ijersc.v2i3.84
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldsby, E. A., Goldsby, M. G., Neck, C. P., & Neck, C. B. (2020). Self-leadership in a hospital setting a framework for addressing the demands of nurse managers. *Journal of Leadership and Management*, 1 (16), Di akses dari <http://www.leadership.net.pl/JLM/article/view/177> pada tanggal 20 Oktober 2022.
- Hee Jo, H., & Hwang, W. J. (2022). factors influencing on problem solving ability of nursing students experiencing simulation practice. *National Library of Medicine*, 19 (18). Doi : 10.3390/ijerph191811744
- Jackman, A. (2006). *How to get things done: kiat sukses merealisasikan rencana*. Jakarta: Erlangga
- Jahari, J., & Rusdiana. H. A. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam
- Johnson, J. A., & Davey, K. (2019). *Essentials of Managing Public Health Organizations*. Florida: Jones & Bartlett Learning
- Khun-inkeeree, H., Jamaluddin, M., Omar-Fauzee, MS., Kasa, M. D., Husin, F., Sofian, F., & Tayakul, S. (2019). Hubungan gaya manajemen konflik dengan kepuasan kerja guru madrasah ibtidaiyah swasta. *Perbatasan dalam Teknologi Pendidikan*, 2(4), 255-272. Doi: 10.22158/kaki.v2n4p255
- Kodri. (2021). *Self Management untuk Meningkatkan Kinerja Bidan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata
- Malik, N. (2022). *Connected Leadership*. Pekalongan: Nasya Expanding Management
- Matuputun, Y. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Mccollum, S., Murphy, M., & Banas, S. (2009). *Character education managing conflict resolution*. New York: Chelsea House.
- Miller, K. (2015). *Organizational communication approaches and processes*. Canada: Cengage Learning.

- Misbahuddin., Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moodie, R. (2016). Learning about self: leadership skills for public health. *National Library of Medicine*, 5 (1), doi: 10.4081/jphr.2016.679
- Nadirah., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method (Mengelola Penelitian dengan Mendeley dan Nvivo)*. Pasaman: CV. Azka Pustaka
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indonesia Utam
- Prabowo, H., & Suhendra, E. S. (2008). *Diktat Kursus SPSS*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Prasetia, I. (2022). *Metodologi Penelitian dan Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: UMSU Press
- Pratisto, A. (2005). *Cara Mudah Megatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)*. Yogyakarta: Deepublish
- Putri, A. K., Subandi., & Yuniarti, K. W. (2021). *Isu-Isu Kontemporer dalam Psikologi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rahmawati, D. (2017). Gaya manajemen konflik mahasiswa aktivis organisasi. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 3(8), 416-428.
- Ramadhani, M., Syarif, A. F., & Suryansyah, P. N. (2016). Perilaku Organisasi dalam Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya. *Researchgate*.
- Risman, K. (2022). *Fanatisme Mahasiswa Islam*. Malang: Rena Cipta Mandiri
- Sa'adah, L. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jombang: LPPM Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah
- Sahir, S. H. dkk. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sudarmanto, E. dkk. (2021). *Manajemen Konflik*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharli, M. (2011). *Scholar : Panduan untuk Menjadi Mahasiswa Sukses*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Suryani. (2021). *Customer Relationship Management (CRM) dalam Riset Pemasaran*. Tangerang: pascal Books
- Thoha, M. (2018). *Kepala Madrasah Dan Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam*. IAIN Madura.

JURNAL PSIKOLOGI MANDIRI

Jurnal Psikologi Unicimi

- Ulum, M. C. (2012). *Leadership*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Weni, O. M., & Oktaviana, R. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan manajemen konflik pada karyawan PT Inti Bharu Mas Palembang. *Jurnal Ilmiah MBiA*, 16 (1), 31-40. Doi : 10.33557/mbia.v16i1.62
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cirebon: Insania
- Widyastuti, A., dkk. (2020). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Wirawan. (2010). *Konflik dan manajemen konflik: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wisuda, M. I. (2017). Analisis Kolaborasi dalam Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Maritim Raja Ali Haji. *SKRISPSI*. Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Wulandari, O. A. D. (2022). *Statistika untuk Ilmu Sosial: teori dan Aplikatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Purwokerto: Zahira Media Publisher
- Zazin, H. N. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Konflik: Strategi Mengelola Konflik dalam Inovasi Organisasi dan Pendidikan di Madrasah/Sekolah yang Unggul*. Yogyakarta: Absolute Medi