

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA  
(DPPKB) KOTA  
SUNGAI PENUH**

**YASMANINAR**  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :  
[Yasmaninar220101@gmail.com](mailto:Yasmaninar220101@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Population Control and Family Planning Service Office (DPPKB) Sungai Banyak. This research aims to determine the influence of work conflict and the work environment on employee job satisfaction. The number of samples determined was 36 samples using the Quantitative method. As independent variables, namely Work Conflict and Work Environment while the dependent variable is Employee Job Satisfaction. The analysis used is multiple linear analysis including, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using the Double Liner show that the Job Conflict variable influences Employee Job Satisfaction by 0.452 (45.2%) and the Work Environment influences Job Satisfaction by 0.655 (65.5%) and the results of the analysis using the coefficient of determination show that there is a 0.957 (95.7%) variation of Leadership policies can be explained by the independent variables examined in this research and 4.3% are explained by other factors outside this discussion. And the results of hypothesis testing, both partially and simultaneously, show that the independent variable has a significant influence on the dependent variable using the t-test and f-test*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai Penuh Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 sampel dengan menggunakan metode *Kuantitatif*. Sebagai variabel independen, yaitu Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, *Koefisien determinasi* dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan *Liner berganda* dapat diketahui bahwa variabel Konflik Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0.452 (45.2%) dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0.655 (65.5%) dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 0,957 (95,7%) variasi dari Kebijakan Pimpinan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 4.3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Dan hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variabel independen terhadap variable dependen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berperan penting dalam segala aspek terwujudnya tujuan suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi berperan sangat penting dalam menjaga aktivitas organisasi dalam mencapai target. Banyak organisasi menuntut kinerja pegawai yang tinggi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi maka dari itu sangat penting menjaga kepuasan pegawai agar tetap semangat dalam beraktivitas apabila kepuasan pegawai menurun terhadap aspek yang ada organisasi maka dapat mengganggu kinerja pegawai tersebut yang berdampak buruk terhadap organisasi.

Kepuasan kerja atau *job statisfication* karyawan harus diciptakan sebaik baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2013:202). Maka dari itu Instansi pemerintahan sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja pegawai dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya seperti konflik yang dapat mempengaruhi aktifitas dalam organisasi.

Selain itu lingkungan kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis, seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihantoro, 2012:20).

Apabila faktor-faktor yang sudah dijelaskan diatas dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi bisa membuat pegawai menjadi tertekan, dan frustasi yang akhirnya membuat pegawai tidak optimal sehingga kepuasankernjanya tertanggung apabila dibiarkan, dalam jangka panjang akan menurunkan kepuasan kerja pegawai yang akan mengganggu aktivitas organisasi.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) adalah salah satu instansi pemerintah yang ada di Satu Daerah Pemerintahan yang mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana di satu instansi serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

Konflik kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan satu sama lain. Hal ini terjadi karena adanya konflik kerja dan lingkungan kerja pada instansi terlalu tinggi dan kurang aman bagi pegawai. Dalam keberhasilan suatu organisasi dihadapkan dengan tantangan kompetisi persaingan dalam penggunaan jasa yang semakin kritis. Dalam meningkatkan kepuasan kerja akan membuat pegawai lebih efektif dalam bekerja, sehingga absensi kerja pegawai dapat berkurang, dan konflik kerja, lingkungan kerja yang dirasakan pegawai dapat teratasi lebih baik. Dengan mengatasi masalah tersebut Instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, tenang dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai nyaman dengan lingkungan kerjanya

maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya, melakukan aktifitasnya tanpa adanya rasa beban dalam melaksanakan aktivitasnya sehari hari sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima (Afandi, 2016:58).

## **METODE PENELITIAN**

### **2.1 Metode Penelitian**

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **2.1.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

#### **2.1.2 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berasal dari seluruh pegawai pada Kantor Dinas BKKN Kota Sungai Penuh yang berjumlah 36 orang.

#### **2.1.3 Sampel**

Berdasarkan Populasi tersebut, maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai Penuh.

#### **2.1.4 Teknik Analisis Data**

##### **Skala Likert**

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
KS = Kurang Setuju	diberi Skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

##### **Uji Prasyarat Analisis**

Untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah regresi dan path analysis, untuk menganalisis data kausal antar variabel menggunakan analisis jalur, melalui pendekatan struktural, bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel bebas (independen), Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat (Dependen) Kepuasan Kerja (Y). Sebelum digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan model regresi linear berganda, hasil analisis data dengan teknik regresi tersebut harus terlebih dahulu memenuhi beberapa persyaratan yaitu melakukan Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155).

Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Pengujian Persyaratan Analisis Data

#### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N	36	36	36
Normal Parameters <sup>a</sup>			
Mean	34.83	34.14	34.64
Std. Deviation	2.602	2.609	2.870
Most Extreme Differences			
Absolute	.141	.176	.154
Positive	.141	.176	.154
Negative	-.088	-.090	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	.847	1.058	.926
Asymp. Sig. (2-tailed)	.470	.213	.357
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Olah data 2023

Berdasarkan tabel hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel Konflik Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (Y) nilai probabalitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

#### Pengujian Hubungan Linearitas

##### 1) Linearitas antara Konflik Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Konflik Kerja (Combined) Between Groups	259.456	8	32.432	30.352	.000
Linearity	254.996	1	254.996	238.644	.000
Deviation from Linearity	4.460	7	.637	.596	.753
Within Groups	28.850	27	1.069		
Total	288.306	35			

Sumber: Olah data 2023

Berdasarkan hasil analisis data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 0,596$  dan nilai sign (*deviation from linierity*)=  $0.753 > \alpha = 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa Konflik Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) linier.

**2) Linearitas antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja (Combined) Between Groups	276.431	8	34.554	78.564	.000
Linearity	266.070	1	266.070	604.960	.000
Deviation from Linearity	10.360	7	1.480	3.365	.010
Within Groups	11.875	27	.440		
Total	288.306	35			

Sumber: Olah data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 3.365$  dan nilai sign (*deviation from linierity*) =  $1.480 > \alpha = 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dikategorikan linear.

**3.2 Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.461	1.410		-2.455	.020
Konflik Kerja	.452	.087	.410	5.164	.000
Lingkungan Kerja	.655	.087	.596	7.509	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data 2023

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -3.461 + 0.452 X_1 + 0.655 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai  $\alpha$  (Constan) = -3.461  
Artinya apabila dianggap tidak ada Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja t (=0) maka Kepuasan Kerja sebesar -3.461
2. Nilai  $b_1 = 0.452$   
artinya terjadi peningkatan apabila Konflik Kerja dinaikan 1% maka Kepuasan Kerja kan mengalami peningkatan sebesar 45,2%
3. Nilai  $b_2 = 0.655$   
artinya terjadi peningkatan apabila Lingkungan Kerja dinaikan 1% maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 65,5%
4. Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui Faktor Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai Penuh sebesar 0.655 (65,5%).

**3.3 Koifisien Determinasi ( $r^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.955	.610

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik Kerja

Sumber: Olah data 2023

Nilai *adjusted r square* sebesar 0, 957 yang artinya Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 95,7%, sementara sisanya sebesar 4.3% di pengaruhi faktor variabel lain.

**3.4 Uji –t ( Uji Partial)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.009	2	138.004	370.353	.000 <sup>a</sup>
Residual	12.297	33	.373		
Total	288.306	35			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai penuh.

### 3.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai penuh baik secara persial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor Kepuasan Kerja yang diperhatikan maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai penuh.

### III. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan menggukan program SPSS 17.0 untuk menganalisis Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai penuh dengan hasil sebagai berikut:

#### Kesimpulan

$$Y = -3.461 + 0.452 X_1 + 0.655X_2 + e$$

$$a = -3.461 \text{ dan nilai } b_1 = + 0.452 X_1, b_2 = + 0.655 X_2,$$

Dari hasil nilai diatas di dapat konstanta -3.461 artinya apabila tidak ada Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai penuh sebesar -3.461.

1. Koifisien  $b_1 = 0.452$   
Menunjukkan bahwa apabila Konflik Kerja dinaikan sebesar 1% maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 45,2%.
2. Koifisen  $b_2 = 0.655$   
Menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja dinaikan sebesar 1% maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 65.5%.
3. Berdasarkan hasil Penelitian, diketahui Faktor Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota

- Sungai Penuh sebesar 0.655 (65,5%).
4. Untuk mengetahui sebesar apakah Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 0,957 Ini berarti Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai sebesar 95,7%,
  5. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara sendiri (persial) dilakukan uji t . berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variable adalah Konflik Kerja = 5.164 dan Lingkungan Kerja =7.509 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu  $\alpha= 0,05$  ( $t_{tabel} = 1.691$ ) maka  $t_{hitung} > T_{tabel}$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dalam arti kata Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai Penuh.
  6. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (simultan) dilakukan uji F, berdasarkan uji F, dari hasil regresi terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sungai Penuh.
  - 7.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro. 2012. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, lingkungan kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: Depublish Publisher.
- Agus M. Hariandja. 1994. *Konflik Ditempat Kerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Alex S. Nitisemito. 2006. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Utama Grafiti. Alauddin Makasar
- Arif Yusuf Hamali, dkk. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Malayu S.P. Hasibuan 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Peilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmaterra.
- I Ketut R. Sudiarditha, dkk.. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(02), 278–292.
- Iskhaq Iskandar, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabata Cendikia.
- Janefi Alfiah. 2013. Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 197–208.
- Jufrizen J. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Lila Bismala, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Mukti Wibowo. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan pt.telekomunikasi indonesia tbk. Kandatel malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 16 No. 1*
- Muwafik Saleh. 2016. *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijata Press.
- Nel Arianty, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Pandi Afandi. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.

- Rachmawaty Haroen. 2020. Analisis pengaruh kualitas produk, kualitas pelayanan, Kepercayaan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan (studi kasus pada pt nusantara surya sakti). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 1, No. 2*, 103-104.
- Rahmad Bahagia, dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1*(November), 100–107.
- Rizal Nabawi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/manegg>
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sonny Santosa, dkk. 2021. pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Terang Dunia Internusa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buddhi Dharma Tangerang Vol.1, No.1*,
- Subechi Maulana M. 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) *Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang*.
- Susi Fitria Dewi. 2017. *Sosiologi Politik*. Yogyakarta: Gre Publishing.
- Sugiyono. 2004. *Skala Likert*. Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Cet Ke-23*; Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syaiful Bahri, dkk. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

