

**PENGARUH KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan)**

Ridha Nurhidayani<sup>1</sup>, Renny Sri Purwanti<sup>2</sup>, Wiwin Setianingsih<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
[renny.sp@gmail.ac.id](mailto:renny.sp@gmail.ac.id)

**Abstrak**

*Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan? ; 2). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan? ; 3). Bagaimana pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan; 2). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan; 3). Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Sederhana Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial konflik berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan konflik dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan mempertahankan dan memperhatikan konflik dan lingkungan kerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.*

**Kata kunci: Konflik, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

**Pendahuluan**

Pada umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu instansi Pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau instansi Pemerintahan tersebut. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi Pemerintahan adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya

dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan dapat bekerja secara optimal, sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia untuk lebih efektif dan efisien. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Satpol PP dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu konflik dan lingkungan kerja. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam kerja, maka bisa saja muncul konflik atau perselisihan, (Harold dalam Rifandi: 2017).

Selain konflik, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya, (Afandi 2018:65). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja secara maksimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja, (Devischa dan Mukzam, 2018). Hasil penelitian terdahulu yang digunakan Subechi Maulana M (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”. Penelitian ini berkesimpulan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan mempunyai tugas memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, menegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah serta perlindungan masyarakat. Untuk mengoptimalkan kinerja

Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur (Dwujitaningsih 2015: B-11).

**Tabel 1.1**  
**Target Penyelesain dalam Kinerja Pegawai**

No	Masalah	Target	Capaian
1	Kinerja pegawai terhadap kualitas kerja	100%	80%
2	Kinerja pegawai terhadap kuantitas kerja	100%	80%
3	Kinerja pegawai terhadap pengetahuan kerja	100%	85%
4	Kinerja pegawai terhadap penyesuain pekerjaan	100%	80%
5	Kinerja pegawai terhadap keandalan	100%	90%
6	Kinerja pegawai terhadap hubungan kerja	100%	85%
7	Kinerja pegawai terhadap keselamatan kerja	100%	85%
Rata-Rata		100%	84%

Sumber : Satpol PP Kabupaten Kuningan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan selama periode tahun 2020 perlu diperhatikan oleh instansi karena masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas hasil kerja pada tahun 2020 adalah sebesar 80% cenderung belum mencapai target pencapaian 100%, pada aspek kuantitas hasil kerja baru terealisasikan sebesar 80% dari target pencapaian, untuk aspek pengetahuan kerja didapatkan hasil pencapaian sebesar 85% dari target pencapaian, pada aspek penyesuaian pekerjaan didapatkan hasil pencapaian sebesar 80% dari target pencapaian, untuk aspek keandalan baru terealisasikan sebesar 90% dari target pencapaian, pada aspek hubungan kerja didapatkan hasil pencapaian sebesar 85% dan aspek keselamatan kerja mendapatkan hasil pencapaian sebesar 85% yang belum mencapai target pencapaian 100% di tahun 2020. Kinerja karyawan yang kurang optimal tersebut diantaranya disebabkan oleh faktor konflik kerja dan lingkungan kerja.

Dalam mengoptimalkan kinerja Satpol PP yang dirasa penting maka dalam penguatan lembaga tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 6 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 2004 tentang pedoman, tugas dan kewajiban Satpol PP. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa Satpol PP adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan Daerah (Perda) yang bertugas dalam penyelenggaraan keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Selanjutnya dalam Bab ayat 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 disebutkan mengenai salah satu

kewajiban Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat. (NN, 2010:1).

Sebagai aparat daerah yang bertanggung jawab dalam terciptanya keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, Satpol PP perlu diberi motivasi kerja, kedisiplinan dan pembinaan yang tepat, agar sosok aparat yang profesional yang diharapkan masyarakat dapat terwujud. Harapan pemerintah mengenai suasana daerah yang kondusif didasarkan pada kinerja Satpol PP, pemerintah mengharapkan Satpol PP bisa bekerja secara profesional, tegas dan proposional agar setiap pekerjaan yang dilakukan Satpol PP dapat berjalan dengan baik sehingga tercipta suasana daerah yang tertib, tentram, dan nyaman. Secara tidak langsung, cara kerja Satpol PP dapat dianggap menjadi salah satu cerminan kinerja Pemda. Sikap Satpol PP pada objek kerja juga menjadi tolok ukur pendekatan Pemerintah Daerah pada warganya. Satpol PP dirasa tidak sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat umum. Pemerintah Daerah (Pemda) yang membawahi Satpol PP meminta agar pelaksanaan Perda dapat dikerjakan secara maksimal sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan. Masyarakat juga memiliki harapan yang hampir sama dengan Pemda, yaitu meminta agar Satpol PP bisa bekerja secara profesional, tegas dan proposional dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga suasana daerah yang tertib, tentram, dan nyaman dapat tercipta. Secara empiris yang muncul di lapangan adalah Satpol PP dinilai tidak tegas dan tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, hasil kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat. Perasaan tidak nyaman ketika bekerja, kesulitan dalam mengambil keputusan dan perasaan bersalah pada akhirnya memunculkan suatu sikap tidak tegas dalam pelaksanaan kerja anggota Satpol PP yang kemudian hal ini menandakan individu tersebut telah mengalami konflik. Dari fenomena yang terjadi di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?

## **Landasan Teori**

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau stuktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Pengertian konflik menurut Rivai (2012: 198) yaitu segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak, konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan, karena mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status,tujuan, nilai atau presepsi.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditoner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dengan ukuran populasi sebanyak 139 orang. Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 58 responden.

## **Sumber Data**

Sumber data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti tanpa ada perantara melalui proses wawancara dan pengamatan langsung di lapangan. Sedangkan untuk data sekunder didapatkan melalui dokumen atau file yang sudah ada.

## **Teknik Analisis Data**

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y \cdot \sum X^2) - (\sum X \cdot \sum XY)}{(n \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{(n \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

(Sugiyono, 2019:60)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3. Analisis Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

4. Analisis Korelasi Berganda

$$rx_1x_2y = \frac{\sqrt{rx_1y^2 + rx_2y^2 - 2rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_1x_2}}{1 - rx_1x_2}$$

5. Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

6. Uji T

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

7. Uji F

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### a. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan

Pada hakekatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah perpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai. Robbins dan Judge (2013:51) menjelaskan bahwa hubungan antara tingkat

konflik dengan unit kinerja yang mana pada saat konflik organisasi rendah maka kinerja unit juga rendah, kemudian ketika konflik meningkat maka akan meningkatkan kinerja dan demikian seterusnya. Saat tingkat konflik terletak pada titik optimal, maka kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Apabila konflik bertambah melebihi titik optimal maka justru yang terjadi adalah kinerja menurun.

Konflik pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penilaian rendah. Skor terendah terdapat pada indikator perbedaan tujuan, sedangkan skor tertinggi yaitu terdapat pada indikator kesalahan dalam afeksi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara konflik dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan memiliki hubungan yang sangat rendah yaitu 0,012, berpengaruh sebesar 0,014% dan sisanya 99,986 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dan hasil uji signifikansi (uji t) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 0,089806$  dan bobot  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252, artinya terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara konflik dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin rendah konflik maka semakin baik kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan**

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai akan meningkat.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai didasarkan pada temuan penelitian Leblebici (2014), Roelofsen (2002). Musriha (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja



yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

**c. Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan**

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Nurandini (2014:21) menyatakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Keberhasilan kinerja pegawai sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja pegawai tidak terlepas dari dua faktor yang saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, diantaranya adanya konflik dan lingkungan kerja. Keberhasilan kinerja pegawai dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas pegawai yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penilaian baik. Skor terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja, sedangkan skor tertinggi yaitu terdapat pada indikator pengetahuan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara konflik dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan memiliki hubungan yang kuat yaitu 0,628, berpengaruh sebesar 39,44% dan sisanya 60,56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dan hasil uji signifikansi (uji F) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,44 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 ( $17,90 > 3,16$ ), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu konflik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin semakin rendah konflik dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.



## **Simpulan**

1. Konflik kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penilaian rendah, hal ini berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, dengan demikian hipotesis diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin rendah konflik kerja maka semakin baik kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
2. Lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penilaian baik, hal ini berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, dengan demikian hipotesis diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
3. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam penilaian baik. Konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, dengan demikian hipotesis diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin rendah konflik kerja dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

## **Saran**

1. Konflik kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan rendah dan harus dipertahankan, sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan lebih memperhatikan konflik kerja terutama pada perbedaan tujuan, yaitu dengan cara semua anggota menghilangkan pertentangan dalam menyikapi tujuan instansi dan mengurangi pemaksaan kehendak masing-masing dalam mencapai tujuan.
2. Lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan baik dan harus dipertahankan, sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama pada lampu penerangan tempat kerja, yaitu dengan cara memperbaiki kondisi penerangan lampu dan kebutuhan penerangan dari matahari di dalam ruangan kerja agar pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan baik dan harus dipertahankan, sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan lebih memperhatikan kinerja pegawai terutama pada kuantitas kerja, yaitu dengan cara pegawai

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan dan jumlah dan hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai hendaknya memenuhi target instansi.

4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai , maka perlu untuk menambah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, semangat kerja dan lain-lain.

### **Daftar Pustaka**

- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marwansyah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung.
- Fauziah. N. H. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Agatha, Y dan Riana, D. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Manajemen. Vol.3 , No. 1. Diakses tanggal 12-12-2020
- Prasetia. A. M. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- M. Maulana S. 2015. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Universitas Negeri Semarang.
- Othman, B dan Hasyamuddin. 2020. *Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Rekaman. Vol. 4 No.1. Diakses tanggal 07-12-2020
- Rahmawati,A dan Eka, S. 2020. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Study of Scienific and Behavioral Management* Vol.1 No.7. Diakses tanggal 05-12-2020
- Nugraha. W. D. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Etika Kerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Nuraizza. S. Z. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Tambak. L. H. 2018. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Universitas Medan Area.

- Halawa.M. 2017. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Akuntansi Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam.
- Piana.D.H. 2017. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE UIN Raden Patah Palembang.
- Abdurraman, D.dan Sugiarto. I. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Manajemen. Diakses tanggal 25-12-2020
- Sayd, G. A. et. al. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. 19, No. 3. 264-274. Diakses tanggal 28-12-2020.
- Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Rizki. 2019. *Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif, Menurut Para Ahli*.