**PENGARUH KONFLIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD)**

**KOTA PAGAR ALAM**

**Yulia Misrania, S.E., M.Si**

**Dosen STIE Lembah Dempo**

**yulia\_misrania@yahoo.co.id**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam, Jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu: Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sampel penelitian dengan cara mengajukan angket penelitian. Data Sekunder diperoleh dari dokumen – dokumen data statistik, buku – buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Berdasarkan hasil uji *regresi* variabel konflik memiliki nilai 0,288 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,288. Dengan tingkat signifikansi atau $p\_{value}$=0,018pada tabel Coefficientsadengan nilai $α$ (derajat signifikansi) 0,05 artinya 0,018$<$0,05. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujiannya yaitu $p\_{value}>α$ artinya H0 diterima dan H1 ditolak kesimpulannya secara *parsial* konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai positif menjelaskan ada pengaruh adanya pengaruh yang searah yaitu apabila konflik meningkat, maka kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam akan menurun.

**Kata Kunci : *Konflik, Kepuasan Kerja***

1. **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia (Rivai dan sagala, 2013:1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input yang sama pentingnya seperti modal. Mesin, bahan mentah dan teknologi, yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiaannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam suatu organisasi setiap pekerjaan yang dilakukan yang melibatkan manusia dalam bentuk pekerjaan individu maupun kelompok akan saling berkomunikasi dengan pihak pihak lain, dalam komunikasi inilah terkadang terjadi perbedaan pendapat antara individu atau kelompok yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan timbulnya konflik dan stress kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika konflik dan stress kerja muncul dalam suatu organisasi, penyebabnya selalu di identifikasikan sebagai komunikasi yang kurang baik.

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Salah satu yang dipengaruhi Konflik adalah Kepuasan Kerja Pegawai dimana Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. (Colquitt, et al dikutip dalam Wibowo, 2010:131). Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. (Robbins dan Judge, di kutip dalam Wibowo, 2010:133)

Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki pegawai paling banyak baik itu yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Kerja Sukarela (TKS), sehingga termasuk dalam organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dan bawahan semakin jauh, sehingga muncul berbagai konflik. Konflik ini menimbukan masalah dalam pekerjaan seperti tingkat pengetahuan dan gaya bahasa pegawai berbeda hal ini berpengaruh kepada kesalahan komunikasi yang menimbulkan konflik, yang akhirnya hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai, Sehingga Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang sering datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja yang menunjukan rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Disamping itu kurangnya penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga ada beberapa pegawainya yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab pada jam kerja seperti baca koran dan ngobrol dengan rekan kerja. Beberapa pegawai juga merasa kurang puas karena tidak diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam.

1. **METODE PENELITIAN**

**JenisPenelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara Konflik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

**Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam sejumlah 50 orang.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81). Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 50 maka diggunakan rumus menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

*S =* $\frac{γ^{2}.N.P.Q}{d^{2}\left(N-1 \right)+γ^{2}.P.Q}$

Keterangan :

S = jumlah sampel

$γ^{2}$dengan dk = 1, taraf kesalahan bisa 1 %, 55, 10%.

P = Q = 0,5. D = 0,05.

**Besar Sampel**

Sesuai rumus diatas maka penentuan besarnya sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

*S*= $\frac{1.50.0.5.0,5}{0.05^{2}\left(50-1\right)+1.0,5.0,5}$

S = $\frac{12,50}{0,3725}$

S= 33

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu *sampling insidental* dimana sampel diambil secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang cocok sebagai sumber data.

**Jenis dan Metode Pengumpulan Data**

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian terbagi atas dua bagian, yaitu:

* Data primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sampel penelitian dengan cara mengajukan angket penelitian. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara secara langsung dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

* Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen – dokumen data statistik, buku – buku, majalah, koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam. Data tersebut berupa :

1. Sejarah singkat Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.
2. Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kata Pagar Alam.
3. Data pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2016:142). Sumber penelitian ini mengenai masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam untuk mendapatkan jawaban tertulis (contoh kuesioner terlampir).

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin melakukan hal – hal dari resonden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2016:137). Metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan kepada pihak yang akan diteliti, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. Dari sini dapat diketahui keadaan sebenernya dari kegiatan – kegiatan sehari – hari responden.(Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono, 2016:145).

**MetodeAnalisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal atau sering disebut skala *LIKERT,* Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara *sfesifik* oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2016:93). Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS *release* 17.

**Uji Validitas**

Validitas merupapakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2016:267). Data penelitian tidak akan berguna bilamana instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Teknik korelasi yang digunakanadalah:

***r =*** $\frac{N (\sum\_{}^{}XY)-(\sum\_{}^{}X\sum\_{}^{}Y}{N\sum\_{}^{}X^{2}-(N\sum\_{}^{}Y^{2}- (Y)}$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y).

X : Skorsetiap item.

Y : Skor total.

N : Jumlahresponden.

**Uji Realibilitas**

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam setiap penelitian dan kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu untuk mengetahui hasil penelitian pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Penelitian yang digunakan pada koefisien tersebut dikenal dengan rumus *Brown prpphecy*:

$$r^{1}=\frac{2r^{b}}{1+r^{b}}$$

$r^{1}$= Reliabilitas internal seluruhinstrument

$r^{b}$= korelasi*product moment* antarabelahanpertamadankedua

**Uji Regresi Linier sederhana**

Data kualitatif dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi sederhana dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipuasi (dirubah – rubah). (Sugiyono, 2016: 188). Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor):

$$Y=a+bX$$

$Y^{'}= $Nilai yang diprediksikan

A = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi hasil Penelitian**

1. **Uji *Validitas***

Guna mengukur aspek – aspek yang diteliti maka diperlukan alat ukur yang reliabel dan valid sehigga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan sebenarnya. Apabila variabel penelitan yang dimaksud diungkap lewat alat ukur yang reliabilitas dan validitaasnya belum diuji, maka kesimpulan penelitian tidak sepenuhnya dapat dipercaya. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = (α ; n-k ), dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah konstruk, dalam kasus ini besar df dapat dihitung 33 – 10 atau df = 23, didapat r tabel 0,396; jika r hitung lebih besardari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan itu dinyatakan valid.

1. **Konflik**

**Tabel 1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | R Hitung (Pearson Correlation) | R Tabel | Keterangan |
| Konflik1  | 0.864\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik 2 | 0.656\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik 3  | 0.772\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik4 | 0.889\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik5 | 0.797\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik6 | 0.797\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik7 | 0.438\* | 0,396 | Valid |
| Konflik8 | 0.552\*\* | 0,396 | Valid |
| Konflik9 | 0.200 | 0,396 | Tidak Valid |
| Konflik10 | 0.462\*\* | 0,396 | Valid |

**Hasil Pengujian Validitas**

*Sumber: Data penelitian diolah 2018*

Hasil pengujian validitas untuk item – item pernyataan yang digunakan dalam variabel bebas (X) menunjukkan item atau pernyataan yang digunakan, item pernyataan 9 dinyatakan tidak valid dapat diketahui dari masing – masing item r hitung $<$dari r tabel (0,396). Sisanya dinyatakan valid, karena dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing item pernyataan memiliki r hitung $>$dari r tabel (0,396) dengan nilai positif.

1. **Kepuasan Kerja**

**Tabel 2**

**Hasil Pengujian Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | R Hitung (Pearson Correlation) | R Tabel | Keterangan |
| Kepuasan Kerja1  | 0.881\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 2 | 0.704\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 3  | 0.609\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 4 | 0.564\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 5 | 0.811\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 6 | 0.678\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 7 | 0.454\*\* | 0,396 | Valid |
| Kepuasan Kerja 8 | 0.188 | 0,396 | TidakValid |
| Kepuasan Kerja 9 | 0.143 | 0,396 | TidakValid |
| Kepuasan Kerja 10 | 0.402 | 0,396 | Valid |

*Sumber: Data penelitian diolah 2018*

Hasil pengujian validitas untuk item – item pernyataan yang digunakan dalam variabel bebas (Y) menunjukkan item atau pernyataan yang digunakan, , item pernyataan 8 dan 9 dinyatakan tidak valid dapat diketahui dari masing – masing item r hitung $<$dari r tabel (0,396). Sisanya dinyatakan valid, karena dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing item pernyataan memiliki r hitung $>$dari r tabel (0,396) dengan nilai positif.

1. **Uji *Reabilitas***

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali – kali dalam waktu yang berbeda. Untuk uji reabilitas digunakan teknik *alpha cronbach,* suatu instrumentdapat dikatakan handal atau reliabel apabila memiliki koefisien kehandalan a sebesar 0,6 atau lebih

1. **Konflik**

**Tabel 3**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Konflik**

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .856 | 10 |

*Sumber: Data penelitian diolah 2017*

Untuk pengujian reabilitas menghasilkan koefisien reabilitas sebesar 0,856 untuk konflik (X). Nilai koefisien reabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki rebilitas yang yang cukup dan dapat dikatakan reliabel.

1. **Kepuasan Kerja**

**Tabel 4**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Konflik**

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .678 | 10 |

*Sumber: Data penelitian diolah 2017*

Untuk pengujian reabilitas menghasilkan koefisien reabilitas sebesar 0,678 untuk kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien reabilitas ini lebih besar dari nilai yang ditentukan untuk reabilitasnya yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi tersebut dinyatakan memiliki reliabitas yang yang cukup dan dapat dikatakanreliabel.

1. **Uji *Regresi Sederhana***

Analisis *regresi linier* sederhana adalah proses mengestimasi atau menaksir sebuah fungsi hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Dalam suatu persamaan regresi besarnya nilai variabel dependen adalah tergantung pada nilai variabel lainnya. Analisis *regresi linier*sederhana yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh variabel konflik terhadap kepuasan kerja yang akan dianalisis menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 17.0,* hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Regresi Linier Sederhana**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 23.862 | 3.819 |  | 6.247 | .000 |
| KONFLIK | .288 | .116 | .408 | 2.486 | .018 |
| a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA |

*Sumber: Data penelitian diolah 2018*

Dari tabel diatas diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi linier berganda diperoleh adalah:

$$Y=23,862+0,288X$$

Nilai konstanta adalah 23,862 yang mengandung arti bahwa total skor kepuasan kerja sebesar 23,862, jika skor $X\_{,}=0$. Nilai koefisen X sebesar 0,288 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel konflik akan meningkatkankepuasan kerja sebesar 0,288 atau 29%.

1. **Uji *Parsial* Dengan T-*Test***

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan t-*test.* Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara *parsial*  antara variabel konflik terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam.

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel – variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Drajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari drajat signifikansi maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa variabel konflik secara parsial mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

**Tabel 4.3.4.1**

**Hasil Uji *Parsial***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | sig |
| constant | 6.247 | 0.000 |
| Konflik | 2.486 | 0.018 |

*Sumber: Data penelitian diolah 2018*

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel konflik (Total X) memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,018 pada tabel Coefficientsadengan nilai $α$ (derajat signifikansi) 0,05 artinya 0,018$<$0,05 atau *terdapat pengaruh yang signifikan konflik terhadap kepuasan kerja.*

**Pembahasan**

Salah satu faktor yang dapat mempenaruhi kepuasan kerja adalah konflik. Pada dasarnya suatu instansi/organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mau dan mampu bekerja dengan baik dan giat, tetapi bagaimana mereka meningkatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan sehingga kepuasan hasil dari kerja tersebut bermanfaat bagi dirinya sendiri dan dapat mencapai tujuan organisasi. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota kelompok dalam suatu organisasi,dimana mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja, atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Pengertian ini mencakup arti yang lebih luas dari konflik, yang dialami orang dalam organisasi, ketidak cocokan tujuan, perbedaan penafsiran fakta, ketidak sepakatan yang didasarkan pada pengharapan prilaku, dan lain- lain. (Rivai, 2003:999). Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya konflik dalam suatu organisasi seperti saling ketergantungan dalam menyelesaikan tugas, perbedaan tujuan, kriteria penilaian prestasi yang tidan tepat dan persaingan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya konflik akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, selain itu konflik juga dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hasil temuan mengenai Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji *regresi* variabel konflik memiliki nilai 0,288 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,288. Dengan tingkat signifikansi atau $p\_{value}$=0,018pada tabel Coefficientsadengan nilai $α$ (derajat signifikansi) 0,05 artinya 0,018$<$0,05. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujiannya yaitu $p\_{value}>α$ artinya H0diterima dan H1 ditolak kesimpilannya secara *parsial* konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai positif menjelaskan ada pengaruh adanya pengaruh yang searah yaitu apabila konflik meningkat, maka kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam akan menurun.

Dari pengujian *regresi* dan hipotesis menunjukkan secara *parsial* secara *parsial* konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik mempengaruhi positif kepuasan kerja, ini terjadi karena kemampuan pegawai menghindari konflik seperti persoalan – persoalan yang sifatnya pribadi tidak dibawa pada rurinitas organisasi (hal ini ditandai dengan komunikasi yang baik,kenyamanan di kantor, dan sebagainya), kesamaan pendapat, pandangan yang sama, pemikiran, dan kesepakatan atas keputusan dengan rekan kerja. berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam.

1. **SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Dengan melihat analisa yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam, dapat dijelaskan dengan data sebagai berikut:

1. Dari hasi uji *regresi* sederhana variabel konflik memiliki nilai 0,288 maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,288
2. Dari hasil uji T (uji *parsial*) variabel konflik yang berpengaruh positifdan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi atau $p\_{value}$=0,018pada tabel Coefficientsadengan nilai $α$ (derajat signifikansi) 0,05 artinya 0,018$<$0,05. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujiannya yaitu $p\_{value}>α$ artinya H0diterima dan H1 ditolak kesimpulannya secara *parsial*konflikberpengaruh negatif dan tidaksignifikan terhadap kepuasan kerja.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut Pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam diharapkan mampu menghidari konflik pada saat melaksanakan tugas untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfiah, Janefi. 2013. *Pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja melalui kepercayaan.* Jurnal ilmu manajemen. Falkutas ekonomi. Universitas Negeri Surabaya: surabaya.

Han & ketra, *pengaruh konflik terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.* Falkutas ekonomi dan bisnis. Universitas Udayana: Bali.

Rivai & sagala. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* Edisi kedua.jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitati, kualitatif dan R&D.* Bandung: ALFABETA

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja.* Edisi keempat. Depok: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2008. *Prilaku dalam organisasi.* Depok:Raja Grafindo Persada.