

## PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG

**Itniwardani<sup>1)</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

**Afriyeni<sup>2)</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Jl. Khatib Sulaiman No.61 Lolong Belanti Padang

Email : [Wardaniitni2@gmail.com](mailto:Wardaniitni2@gmail.com) <sup>1)</sup>,

[afriyeni@akbpstie.ac.id](mailto:afriyeni@akbpstie.ac.id) <sup>2)</sup>

**Abstract.** *The aim of the study was to determine the effect of work conflict and work stress on the performance of the Civil Registry and Population Service Employees of the City of Padang. This research method is quantitative. The population and sample in this study were 75 employees of the Padang City Population and Civil Registration Office. The data analysis technique used is multiple linear regression. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires. The results of this study indicate that: 1) conflict has a partially significant effect on employee performance of  $4.711 > 2.051$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . (2) work stress has a partially significant effect on employee performance of  $3.869 > 2.051$  with a significance level of  $0.020 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Conflict, Work Stress, and Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 75 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) konflik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar  $4,711 > 2,051$  dengan tingkat signikansi  $0,000 < 0,05$ . (2) stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar  $3,869 > 2,051$  dengan tingkat signikansi  $0,020 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Kinerja Pegawai

## LATAR BELAKANG

Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong mengembangkan strategi organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Sedarmayanti, 2009).

Kinerja pegawai yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh instansi dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka produktivitas instansi pun akan meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh instansi guna mencapai tujuan instansi tersebut. Tingginya tuntutan kerja dan target kinerja yang ditetapkan oleh instansi, maka pegawai akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Jika seorang pegawai tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja maka akan menimbulkan konflik dan stres kerja dan hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai juga diperlukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil agar instansi tersebut dapat menjalankan tugasnya melayani kepengurusan dokumen kependudukan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ditemui adanya masalah yaitu menurunnya kinerja kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya konflik kerja dan stress kerja pegawai. Dimana instansi ini memiliki peran yang cukup krusial yakni melayani masyarakat dibidang legalitas kependudukan dan catatan sipil. Hampir semua aktivitas pelayanan menggunakan sistem komputerisasi yang saling berintegrasi antara sistem pusat dengan daerah. Cara ini dinilai cukup membantu untuk peningkatan pelayanan masyarakat. Untuk itu dibutuhkan pegawai dengan kualitas SDM yang mumpuni, guna menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk perwujudan kinerja yang berupa pelayan prima kepada masyarakat.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo, (2011) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Menurut Sedarmayanti, (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhannya hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### **Konflik kerja**

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) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Konflik tidak hanya terjadi antar pribadi atau antar kelompok, akan tetapi dapat juga terjadi dengan diri sendiri.

Menurut Wirawan, (2009) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran.

konflik. Menurut Scannell, (2010) konflik adalah suatu hal alami dan normal yang timbul karena perbedaan persepsi, tujuan atau nilai dalam sekelompok individu. Menurut Tommy, (2010) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

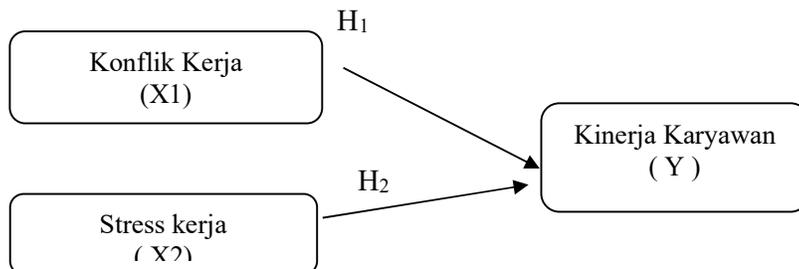
## Stress Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko, 2009).

Istilah stres berasal dari istilah latin yaitu *stringere* yang mempunyai arti ketegangan dan tekanan.) Stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon, dengan demikian stres kerja (Job Stress) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga konflik Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang

H2 : Diduga stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 75 pegawai yang terdiri dari 45 orang PNS, 5 orang honorer dan 25 orang Non PNS.

#### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul mewakili. Dalam pengambilan sampel ini digunakan adalah *Census Sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan kriteria tersebut jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 75 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, yang terdiri dari 45 orang PNS, 5 orang honorer dan 25 orang Non PNS.

## **Pengujian Instrumen**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen pada kuesioner. Uji validitas ditentukan dengan nilai *corrected item total correlation*, jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka instrumen dinyatakan valid, tepat tentang apa yang akan diukur. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha*. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai *cronbach' alpha* < 0,60 dianggap tidak reliabel dan jika nilai *cronbach' alpha* > 0,60 dianggap reliabel (Sondakh, 2014).

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum model regresi diestimasi. Adapun asumsi klasik yang dilakukan antaranya adalah uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov test*, Uji Multikolinieritas dengan menggunakan metode *variance inflation factor* dan Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser*. Uji Normalitas untuk menguji apakah penelitian yang dilakukan data berdistribusi secara normal. Sedangkan uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Tujuan uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam skema penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2017).

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa regresi linier berganda bertujuan untuk menguji arah pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

## Pengujian Hipotesis

### Uji t-Statistik

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t-statistik. Untuk membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, maka akan menggunakan angka signifikansi probabilitas sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih besar  $> 0,05$ , maka variabel bebas secara satu per satu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. 2) Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih kecil  $< 0,05$ , maka variabel bebas secara satu persatu sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen

### Pengujian validitas data

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Konflik Kerja (X1)	Saya merasa tidak terjadi ketergantungan tugas antar pegawai	0.616	0.30	Valid
		Saya merasakan perbedaan tujuan antar pegawai	0.689	0.30	Valid
		Saya merasakan adanya perbedaan pendapat antar pegawai	0.675	0.30	Valid
		Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan	0.660	0.30	Valid
		Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai tidak berjalan lancar	0.546	0.30	Valid
		Saya merasakan adanya salah pengertian Antara pegawai dengan pimpinan	0.505	0.30	Valid
		Saya merasakan imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pengorbanan pegawai	0.497	0.30	Valid
2.	Stres Kerja (X2)	Saya merasakan beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan	0.695	0.30	Valid
		Saya merasakan adanya tekanan atau desakan waktu dari pimpinan	0.619	0.30	Valid

		Saya merasakan wewenang atau tanggung jawab tidak dijelaskan dengan baik	0.689	0.30	Valid
		Saya merasakan sering terjadi konflik antara pimpinan dan pegawai yang dapat diselesaikan dengan baik	0.671	0.30	Valid
		Saya merasakan kondisi kerja yang kurang baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan	0.597	0.30	Valid
		Saya merasakan peralatan kerja yang kurang memadai, sehingga mempersulit dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.557	0.30	Valid
		Saya merasakan balas jasa berupa bonus yang terlalu rendah yang kurang memotivasi	0.465	0.30	Valid
		Saya merasakan perbedaan penilaian terhadap pegawai, sehingga saya merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan	0.522	0.30	Valid
		Saya merasakan perlakuan yang tidak adil dan membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	0.638	0.30	Valid
3.	Kineja Pegawai (Y)	Saya bisa membangun silaturahmi dengan rekan kerja	0.466	0.30	Valid
		Saya bisa menambah pengetahuan yang belum saya ketahui selama bekerja	0.441	0.30	Valid
		saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi	0.364	0.30	Valid
		Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	0.560	0.30	Valid
		Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu	0.492	0.30	Valid
		Saya mampu mencapai standar kerja (personal) yang telah ditetapkan oleh instansi	0.657	0.30	Valid
		Dari waktu ke waktu, hasil kerja saya menunjukkan peningkatan. Kualitas Kerja	0.487	0.30	Valid

Sumber: Data Primer, Olahan peneliti tahun 2023

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  bernilai 0,30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel konflik kerja, stres kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### Uji Reliabilitas

Dari proses pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Croabach alpha	Keterangan
Konflik Kerja	0,841	Reliabilitas
Stres Kerja	0,870	Reliabilitas
Kinerja pegawai	0,770	Reliabilitas

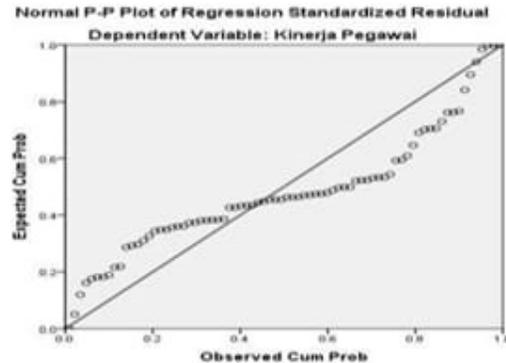
*Sumber:* Data Primer, Olahan peneliti tahun 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* nya  $> 0,60$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang valid tersebut mampu untuk mengukur variabel penelitian tersebut dan handal, sehingga nantinya tahapan yang akan dilakukan untuk pengolahan data berikutnya bisa di lanjutkan.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas adalah sebagai berikut :



**Gambar 1**

### Uji Normalitas

Berdasarkan grafik P-Plot di atas, data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis diagonal seperti yang terlihat pada gambar di atas.

### Uji Multikolinieritas

Untuk analisisnya dengan SPSS kita lihat hasil output pada tabel "Coefficients". seperti pada Tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Uji Multi Koloniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,457	229		15,092	000		
Konflik_Kerja	-145	128	-.154	-2,131	022	713	1,402
Stres_Kerja	-208	134	-.212	-2,553	015	713	1,402

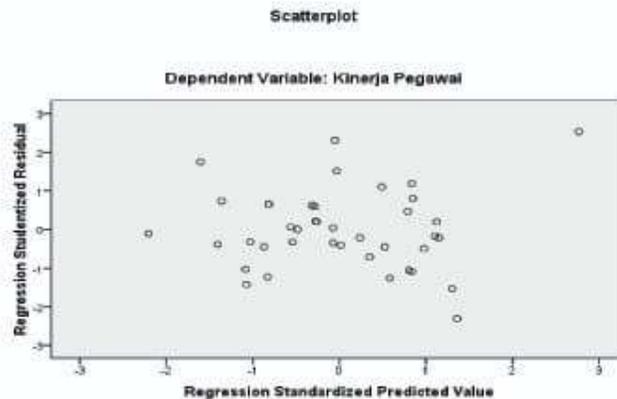
*Sumber: Lampiran output SPSS*

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Untuk menyimpulkan bahwa uji uji asumsi klasik terpenuhi.

## Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas data melalui alat bantu SPSS dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Untuk menganalisis datanya kita lihat pada gambar "Scatterplot" pada output data. seperti pada gambar 2 berikut ini :



Sumber: Lampiran output SPSS

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui terjadi heteroskedastisitas sebab ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik tidak terpenuhi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 19 diperoleh hasil seperti tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Estimasi Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,457	229		15,092	000		
Konflik_Kerja	-,145	128	154	-2,131	0 22	713	1,402
Stres_Kerja	-,208	134	212	-2,553	015	713	1,402

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + BX_1 + BX_2 + e$$

$$Y = 3,457 - 0,145 X_1 - 0,208 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Constant

X<sub>1</sub> = Konflik Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,457 satuan, menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu konflik kerja, Stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif sebesar 3.457 satuan.
2. Nilai koefisien Konflik Kerja(X<sub>1</sub>) yakni -0,145 dan nilai signifikansinya 0,022 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Konflik Kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,145 atau 14,5% dengan asumsi variabel stres kerja sama dengan nol (0).
3. Nilai koefisien Stres Kerja (X<sub>2</sub>) yakni -0,208 dan nilai signifikansinya 0,015 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,208 atau 20,8% dengan asumsi variabel konflik kerja (0).

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Uji t-Statistik

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,457	229		15,092	000		
Konflik_Kerja	-,145	128	-,154	-2,131	022	713	1,402
Stres_Kerja	-,208	134	-,212	-2,553	015	713	1,402

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4 di atas, uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis konflik kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,131 dengan taraf signifikansi 0,022. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  “konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hasil pengujian hipotesis stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,553 dengan taraf signifikansi 0,015. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  “stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

#### Uji f ( Uji Hipotesis Secara Simultan )

**Tabel 5**  
**Hasil Uji f Secara Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440	2	220	1,269	027
	Residual	12,664	73	173		
	Total	13,104	75			

a. Predictors: (Constant), Konflik\_Kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Lampiran output SPSS*

Hasil pengujian hipotesis konflik kerja, stres kerja menunjukkan nilai f hitung sebesar 1,269 dengan taraf signifikansi 0,027. Tarafsignifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis “konflik kerja, stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis konflik kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,131 dengan taraf signifikansi 0,022. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  “konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil pengujian hipotesis stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,553 dengan taraf signifikansi 0,015. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  “stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil pengujian hipotesis konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,207 atau 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 20,7%, sedangkan sisanya sebesar 79,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam model regresi penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung selama proses penelitian ini yang sudah membantu dalam memberikan dukungan secara moril kepada peneliti kepada peneliti serta mengarahkan peneliti dalam proses pengambilan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsip Disdukcapil Padang Tahun 2022-2023.
- Aamodt, M. (2011). *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach*, 6th Edition. California: Wadsworth.
- Dwi Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Pt. Pataya Raya Semarang*. Jurnal: Universitas Diponegoro Semarang.
- Della, Nur. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khabiya Wedding Organizer Tulungagung*. Kediri: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 1 No.2 September-Desember 2022.
- Ernie Trisnawati Sule, Kurniawan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Hani, T. Handoko. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan IX Jilid I)*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi II)*. Jakarta: Bumi Aksara. L.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.
- Ismail Nawawi Uha. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia.
- Irham Fahmi. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegaran, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moh, As'ad. (1991). *Psikologi Industri*, Edisi ke Empat. Jakarta: . PT. Rineka Cipta.
- Napitu, Resna. (2022). *Dampak Konflik Dan Sres Kerja Terhadap Kinerja Pada PTPN IV Dolok Sinumbah*. Simalungun : Jurnal Manajemen Dan Sains, April 2022, 290-298.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pepi, Mulita Sari dkk. (2015). *Pengaruh Konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban*. Jurnal: Administrasi Bisnis Vol. 27 No 2.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

Saputri, Tutia. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu*. Pekanbaru: Jurnal Islamic Economic, Management Dan Bussines. Volume 1 Nomor 2.