

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN BUOL

Alfansyah Fathur*¹, Elfirah Salviah², Indahsari A. Sabora³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli, Jl. Dr. Samratulangi No. 51,

Program Studi Manajemen

email *¹alfansyah.fathur89@gmail.com, ²elfirah.salviah@stiemujahidin.ac.id,

³indahsari.sabora77@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work stress and work conflict on employee performance at the Office of Community Empowerment and Village Women's Empowerment and Child Protection Buol Regency. This research is included in a descriptive study using a quantitative approach. Office of Community Empowerment and Village Women's Empowerment and Child Protection Buol Regency. The number of samples used was 41 employees. The sampling technique was saturated sample. The instrument test used statistical analysis techniques and classical assumption tests. The analytical technique used was multiple linear regression. shows that: (1) work stress partially affects employee performance, (2) work conflict partially affects employee performance, (3) work stress and work conflict simultaneously affect employee performance.*

Keywords: *Job stress, conflict work and performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol. Jumlah sampel yang digunakan 41 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Uji instrument menggunakan analisis teknik statistik dan uji asumsi klasik. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.*

Kata Kunci : *Stres kerja, konflik kerja dan kinerja*

1. Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Aset paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Cara pandang sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun kelompok, karena tingkah laku manusia mempunyai sifat dan karakteristik berbeda. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi usaha untuk menggapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia teknologi canggih, perkembangan informasi, tersedianya modal dan ketersediaan bahan yang cukup dapat membuat organisasi sulit mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3).

Kinerja pegawai adalah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan konsep umum, yaitu efisiensi operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi dan pegawainya sesuai dengan standar dan pedoman yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan konsep umum, yaitu efisiensi operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi dan pegawainya sesuai dengan standar dan pedoman yang sudah ditetapkan. Sementara, Robbins (2003) berpendapat secara umum, kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh pegawai selama bekerja berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain memperhatikan stres kerjanya. Stres adalah keadaan dimana seorang berada dalam tekanan yang dapat diperoleh dari lingkungan internal maupun eksternal. Fenomena Stres kerja yang ada dikantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu tanggungan pekerjaan serta durasi yang cukup padat, bekerja terlalu lama dan tuntutan tugas berlebihan. Selain stres yang timbul dalam suatu organisasi atau perusahaan, suasana kerja yang tidak mendukung juga dapat menyebabkan sering terjadinya perselisihan atau konflik dalam organisasi. Pemikiran tradisional tentang konflik adalah bahwasannya semua tentang konflik itu buruk. Fenomena Konflik yang sering terjadi dikantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu perbedaan pendapat antara pegawai satu dan pegawai lainnya sehingga menyebabkan kinerja pegawai terkadang menurun.

Selain stres yang timbul dalam suatu organisasi atau perusahaan, suasana kerja yang tidak mendukung juga dapat menyebabkan sering terjadinya perselisihan atau konflik dalam organisasi. Pemikiran tradisional tentang konflik adalah bahwasannya semua tentang konflik itu buruk. Konflik dipandang negatif, konflik identik dengan istilah seperti paksaan, perusakan serta irasionalitas. Dalam ikatan interpersonal, masyarakat beranggapan bahwa konflik adalah perkara biasa yang tak dapat dihindari disetiap kelompok maupun organisasi. Pada prinsipnya didalam suatu organisasi, konflik antar kepentingan berbeda tidak dapat dihindari, dan terkadang jumlah konflik cukup besar, namun pada kenyataannya konflik dapat dikelola dengan tepat untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan kinerja pegawai. Fenomena Konflik yang sering terjadi dikantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu perbedaan pendapat antara pegawai satu dan pegawai lainnya sehingga menyebabkan kinerja pegawai terkadang menurun. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol”

1.2. Rumusan masalah

Dari uraian latar belakang diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol ?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol ?
3. Apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.
2. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian stres kerja

Stres berhubungan dengan kondisi keseimbangan seseorang yang dapat berubah menjadi gejala yang tidak diinginkan seperti insomnia, keringat berlebih, gelisah, serta perasaan ingin muntah. Tekanan tersebut berdampak baik atau buruk tergantung tingkat daya tahan tubuh seseorang. Mangkunegara (2008:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah tekanan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja bisa menyebabkan ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, sering memisahkan diri, sulit tidur, ke tidakmampuan untuk rileks, tegang, dan meningkatkan tekanan darah.

Sementara Rivai dan Sagala (2013:1008) berpendapat stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental sehingga mempengaruhi pemikiran dan kondisi emosional pegawai. Robbins (2003:224) mengemukakan bahwa dimensi stres kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas, yaitu berkaitan dengan berbagai faktor pekerjaan perseorangan seperti situasi kerja, keadaan kerja fisik, yang mampu memberikan tekanan pada seseorang ketika dirasakan terlalu berlebihan.
- b. Tuntutan peran, yakni tuntutan berlebihan yang dibebankan kepada seseorang berdasarkan peran yang dilakukan dalam organisasi, ketika anggota diharapkan berbuat lebih banyak ketika waktu memungkinkan peran yang berlebihan akan terjadi.
- c. Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang disebabkan oleh anggota lain kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk menyebabkan stres yang cukup besar, terutama diantara anggota dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Dalam persaingan yang ketat saat ini, kehidupan bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah penumpukan beban kerja yang terus menerus. Margiati (2012:71) penyebab timbulnya stres kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan maupun tekanan atasan.
- b. Tingkat produktivitas menurun.
- c. Perbedaan konseptual dalam bekerja.
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak proposional.
- e. Tugas yang berlebih

2.2 Pengertian konflik kerja

Konflik merupakan proses interaktif yang diwujudkan sebagai ketidaksesuaian, ketidaksepakatan atau ketidakteraturan dalam kepentingan pribadi dan sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Rivai dan sagala, (2013:999) mengemukakan konflik yaitu ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam sebuah organisasi yang harus membagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas. Robbins (2002:201:202), dimensi konflik kerja terdapat 3 kategori umum yaitu:

- a. Komunikasi
Sumber komunikasi adalah penyebab konflik yang timbul dari masalah simantik seperti perbedaan pelatihan, pemahaman berbeda-beda, serta tidak memadainya informasi dari orang lain, kesalahpahaman dan kendala dalam media komunikasi.
- b. Struktur

Struktur yang dimaksud adalah faktor tolak ukur (tingkat kerutinan spesialisasi, dan standarisasi pekerjaan yang dibebankan terhadap anggota kelompok), bentuk penghargaan, dan tingkat ketergantungan antar pihak.

c. Faktor pribadi

Faktor pribadi dimaksud yaitu keunggulan (tipe pribadi tertentu) yang bertentangan dengan perseorangan.

Jenis-jenis konflik ada beberapa jenis konflik yang perlu diketahui yaitu:

- a. Konflik tugas, konflik tugas merupakan pertentangan antara isi dan tujuan pekerjaan, dengan kata lain merupakan konflik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Konflik ini paling kompleks sebab terdapat perbedaan tujuan dari satu pihak dengan pihak lainnya kerap selalu timbul disuatu organisasi.
- b. Konflik hubungan, konflik yang timbul berdasarkan hubungan interpersonal.
- c. Konflik proses, proses yang saling bertentangan dengan cara kerja, jika tidak ada ketentuan akan pemberian tanggung jawab dan kewenangan setiap orang maupun departemen, hal ini bisa saja terjadi.

Aspek-aspek penyebab konflik ada banyak aspek penyebab konflik diantaranya :

- a. Perselisihan ataupun perdebatan
- b. Ketegangan masalah pribadi
- c. Pandangan yang bertentangan dengan pekerjaan
- d. Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
- e. Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian masalah
- f. Konflik emosional
- g. Perselisihan pribadi
- h. Lelah secara mental dengan pekerjaan.

2.3 Pengertian kinerja

Kinerja suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari setiap individu yang berperan serta didalamnya. Kinerja yaitu hasil dari keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas maupun kuantitas. Kondisi ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai. Mangkunegara dalam Tanuwibowo (2015), dimensi kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas kerja yaitu Seberapa produktif seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kuantitas kerja yaitu dapat dilihat dari kecepatan kerja masing masing pegawai.
- c. Pelaksanaan tugas yaitu sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat atau tanpa kesalahan.
- d. Tanggung jawab pekerjaan yaitu memahami kewajiban pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

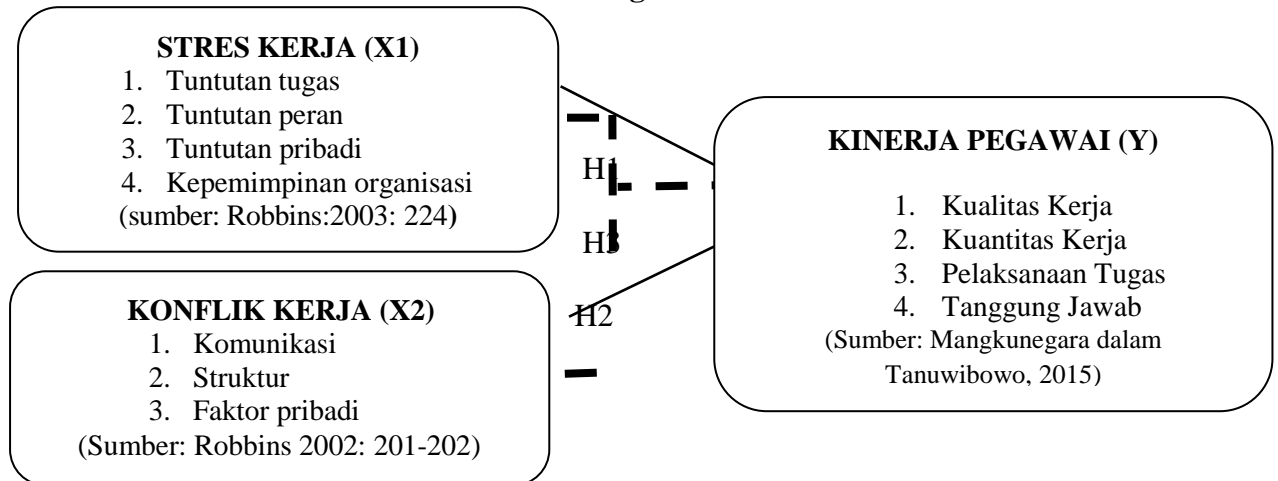
Suyadi Prawirosentono (2008:27), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Efektivitas dan efisiensi, Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja diukur dengan efektivitas dan efisien. Dikatakan efektif ketika tujuan tercapai, dan jika memuaskan sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan itu efisien, terlepas dari apakah itu efektif atau tidak.
- b) Otoritas dan tanggung jawab, Dalam sebuah organisasi yang baik, kewenangan dan kewajiban didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Setiap pegawai dalam organisasi mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya untuk mencapai target organisasi.
- c) Disiplin, Secara umum, disiplin menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kondisi atau sikap untuk menghormati aturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin termasuk mematuhi dan menghormati kesepakatan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi terhadap pelanggar. Jika seorang pegawai melanggar peraturan yang ada diorganisasi, Maka pegawai yang bersangkutan harus menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah kedisiplinan pegawai baik atasan maupun bawahan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi.

- d) Inisiatif, Inisiatif berhubungan dengan kemampuan berpikir dan produktifitas. Produktifitas tersebut muncul dengan gagasan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap tindakan harus dihargai atau direspon secara positif oleh atasan. Inisiatif pegawai dalam organisasi merupakan penggerak kemajuan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karena rencana tersebut dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.4 Kerangka pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.
2. Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.
3. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013:147) berpendapat bahwa metode ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul dan tidak bermaksud untuk menarik kesimpulan yang dapat diterapkan ke publik. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh hubungan variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol Kelurahan Leok 2 kecamatan Biau kabupaten Buol. Waktu penelitian dilakukan dari bulan September - November 2021.

3.3 Populasi dan sample

3.3.1 Populasi

Populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol. berjumlah 41 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi tersebut, Soehartono (2004:57). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 41 responden yang merupakan total seluruh populasi pegawai tetap.

3.4 Metode analisis data

Metode analisis data didalam penelitian ini menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji realibilitas untuk kuosioner dan analisis regresi linear berganda menggunakan uji-F dan uji-t untuk membuktikan hipotesis. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dengan menggunakan alat bantu analisis Aplikasi SPSS.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol merupakan salah satu Instansi yang ada di Kabupaten Buol. Instansi ini Bertempat di Jl. Batalipu Kelurahan Leok II, di Instansi ini mempunyai 4 bidang yaitu; Bidang Penataan Desa, Bidang Pemberdayaan Desa, Bidang Pemerintah Desa, dan Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang memiliki 41 pegawai.

Awal mula Instansi Ini yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa yang berdiri sejak tahun 2000 an, kemudian pada tahun 2019 Instansi ini digabung dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sehingga nama berubah menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kabupaten Buol. Penggabungan kedua instansi ini terkait dengan adanya kebijakan dari pemerintah tentang perampingan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Buol.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan alat analisis program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Dari hasil dapat diketahui besarnya koefisien dari seluruh butir pernyataan terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel stres kerja, 8 pernyataan untuk variabel konflik kerja 8 pernyataan dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan koefisien validitas seluruh nya mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,308). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji reliabilitas

Tabel 1 Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	24

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

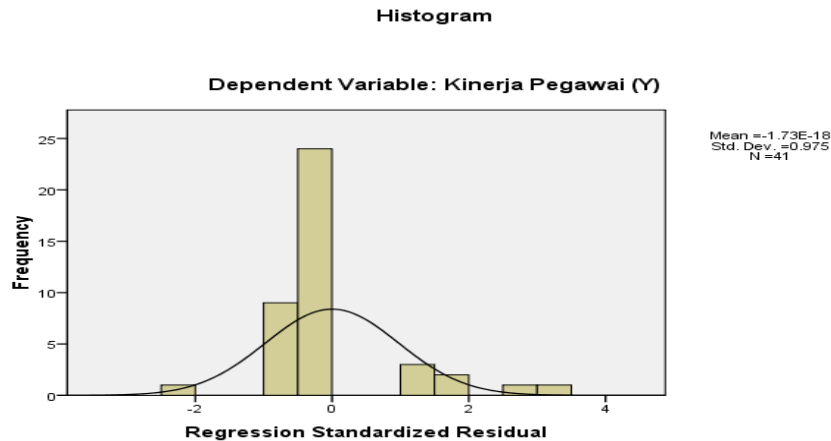
Dari tabel output diatas diketahui ada N of items (Banyaknya item pernyataan) ada 24 item pernyataan dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,925. Karena nilai cronbach's alpha $0,925 > 0,308$ maka dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel atau konsisten.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan KolmogorovSmirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2 Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

4.3.2 Uji Multikoleneritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikoloneiritas dan Koefisien Korelasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.711	1.001		3.881	.001		
Stres_Kerja (x1)	.690	.611	.771	7.840	.611	.600	2.771
Konflik_Kerja (x2)	.866	.401	.913	.499	.012	.643	1.275

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai (Y)

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

Untuk menyimpulkan apakah terdapat problem multikolinieritas pada data penelitian pengaruh stres kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan, maka nilai VIF yang ada. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka asumsi multikolineritas tidak layak digunakan. Nilai VIF yang kita dapatkan pada tabel di atas adalah 2.771 jauh dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kesalahan problem multikolineritas pada penelitian ini.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil uji heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.711	1.001		3.881	.001
	Stres_Kerja (x1)	.690	.611	.771	7.840	.611
	Konflik_Kerja (x2)	.866	.401	.913	.499	.012

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai (Y)
 Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

Dalam hasil perhitungan diatas bahwa nilai signifikan dari variabel stress kerja (X1) dan variabel konflik kerja (X2) lebih dari 0,05 (masing-masing 0,611 dan 0,012). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

4.4 Uji Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)

Metode analisis data ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan menggunakan bantuan komputer program aplikasi SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- β_0 : Konstanta
- X_1 : Stres Kerja
- X_2 : Konflik Kerja

Adapun perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut :

Table 4 Koefisien Regresi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.711	1.001		3.881	.001
	Stres_Kerja (x1)	.690	.611	.771	7.840	.611
	Konflik_Kerja (x2)	.866	.401	.913	.499	.012

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.711	1.001		3.881	.001
	Stres_Kerja (x1)	.690	.611	.771	7.840	.611
	Konflik_Kerja (x2)	.866	.401	.913	.499	.012

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai (Y)

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.711 + 0,690 + 0,866 + 0.05$$

Berdasarkan regresi diatas, dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan konstanta 2.711 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel stres kerja X1, konflik kerja X2, adalah sama dengan nol.
2. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja X1 mempunyai arah regresi positif dengan variabel kinerja pegawai yaitu B = 0.690 yang berarti bahwa apabila stres kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun 69% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
3. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel konflik kerja X2 mempunyai arah regresi positif dengan variable kinerja pegawai yaitu B = 0.866 yang berarti bahwa apabila konflik kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun 86% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil uji t (uji parsial)

Tabel 5 Koefisien (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.711	1.001		3.881	.001
	Stres_Kerja (x1)	.690	.611	.771	7.840	.611
	Konflik_Kerja (x2)	.866	.401	.913	.499	.012

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai (Y)

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

- 1) Hasil analisis menunjukkan nilai variabel X1 (stres kerja) t = 7.840 dengan p=0,611 dikarenakan p<0,05 dan nilai t-nya positif maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Analisis variabel konflik kerja (X2) t =0.499 dengan p= 0.012 dikarenakan p< 0.05 dan nilainya positif maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara hasil penelitian variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Hasil uji F (Uji simultan)

Tabel Annova memberikan informasi tentang ada tidaknya pengaruh variabel stres kerja, konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.603	3	4.889	29.661	.000 ^a
	Residual	3.811	24	.192		
	Total	17.414	27			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (x1), Konflik Kerja (x2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

Yang dilihat adalah nilai R, F dan p untuk menentukan apakah hubungan antar variabel. Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai R = 0,946 F= 29.661 dan p=0,000. Dikarenakan nilai p dibawah 0,05 (p<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hasil tes variabel stres kerja, konflik kerja secara bersama-sama berhubungan positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol dengan hasil menggunakan perhitungan aplikasi SPSS.

4.5.3 Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 7 Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.890	1.172

a. Predictors: (Constant), Konflik kerja x2, Stres Kerja x1

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai y

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

Tabel summary memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel stres kerja, konflik kerja secara simultan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa dari uji determinasi memperlihatkan nilai R square= 0,896 atau = 89,6%. Hal ini berarti bahwa variabel tidak bebas kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas stres kerja dan konflik kerja sebesar 89,6% kemudian sisanya sebesar 10,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 Hasil Pembahasan Penelitian

Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja (x1) mempunyai arah regresi positif dengan variable kinerja pegawai bahwa apabila stres kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun 69% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Dengan demikian stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol, variabel konflik kerja (x2) mempunyai arah regresi positif dengan variable kinerja pegawai bahwa apabila konflik kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun 86% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Dengan demikian konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol dan Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara hasil penelitian pengaruh stres kerja, konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol sebesar 89,6% kemudian sisanya sebesar 10,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan berdasarkan hasil kuesioner dan penelitian langsung pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja (x1) mempunyai arah regresi positif dengan variable kinerja pegawai bahwa apabila stres kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun 69% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Dengan demikian stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol, yang berarti hipotesis penelitian ini yang menyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah benar.
- 2) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (x2) mempunyai arah regresi positif dengan variable kinerja pegawai bahwa apabila konflik kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun 86% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Dengan demikian konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol, yang berarti hipotesis penelitian ini yang menyatakan konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah benar.
- 3) Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara hasil penelitian pengaruh stres kerja, konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol. Dengan demikian stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti hipotesis penelitian ini yang menyatakan stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah benar.

5.2 Saran

Saran penulis pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol adalah sebagai berikut :

1. Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol harus mampu mengendalikan diri dari stres kerja serta berusaha membagi pekerjaan dengan pegawai lain sehingga pekerjaan yang terasa berat akan menjadi ringan.
2. Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol harus menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan konflik antar pegawai, saling menghargai dan menghormati antar sesama pegawai.
3. Pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol lebih meningkatkan kinerja sesuai keahlian pada bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan.

4. Pimpinan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buol lebih memperhatikan pegawai serta memperlakukan pegawai secara adil baik dari segi kualitas kerja sehingga dapat terhindar dari stres dan konflik yang mungkin terjadi antar sesama pegawai agar pimpinan selalu dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Daftar Pustaka

- [1] Sutrisno E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [2] Robbins, Stephan P. 2003. *Perilaku organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- [3] Mangkunegara A. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [4] Rival Y. & Sagala E. J. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan: dari teori kepraktik edisi pertama*. rajawali pers, Jakarta.
- [5] Margiati. Lulus. 2012. *Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, Surabaya.
- [6] Robbins, Stephan P. 2002. *Perilaku organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- [7] Mangkunegara A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [8] Tanuwibowo Mitchael Hutomo dan Roy Setiawan. 2015. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa*. Journal Agara. Vol. 3, No. 2.
- [9] Suyadi P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF, Yogyakarta.
- [10] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [11] Sekaran. U. 2006. *Metodologi penelitian untuk bisnis*. salemba empat, Jakarta.
- [12] Soehartono, I. 2004. *Metode penelitian sosial*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.