

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA
BAJIMINASA KECAMATAN RILAU ALE
KABUPATEN BULUKUMBA**

SKRIPSI



OLEH:

**A.NUR AVIVA ISMAR
105721114620**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA
BAJIMINASA KECAMATAN RILAU ALE
KABUPATEN BULUKUMBA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**A.NUR AVIVA ISMAR
105721114620**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

" Jika Semuanya Sudah Terwujud, Tetap Ingat Untuk Bersujud "

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan teruntuk suami, anak, dan kedua orang tua tercinta karena ketulusan mereka dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai. Serta untuk orang-orang terdekatku yang tersayang, almamater kebanggaanku, teman-teman seperjuangan seangkatan prodi manajemen angkatan 2020 yang berjuang tak kenal lelah mengerjakan skripsi dan yang selalu mendukung selama masa perkuliahan dan para pembaca skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

Selama saya belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan dengan baik sehingga saya bisa lulus dengan nilai yang memuaskan. Kepada Universitas Muhammadiyah Makassar dan para dosen yang telah membimbing saya, semoga kebaikan dan ilmu yang telah diberikan dapat bernilai amal dan ibadah sehingga dapat menjadi ladang pahala di kemudian hari.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale
Kabupaten Bulukumba
Nama Mahasiswa : A. Nur Aviva Ismar
No. Stambuk/NIM : 105721114620
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Program Studi
Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1445 H
6 Juli 2024 M

Menyetujui

Pembimbing I

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN : 0909059001

Pembimbing II

Drs. H. A. Muhiddin Daweng., MM
NIDN : 8816401019

Mengetahui,

Ketua program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651507

Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : A.Nur Aviva Ismar, 105721114620, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 29 Dzulhijjah 1445 H/ 6 Juli 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 29 Dzulhijjah 1445 H
6 Juli 2024 M**

PANITIA UJIAN

- 1) Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
- 2) Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- 3) Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
- 4) Penguji : Dr. Muhammad Rusydi, M.Si (.....)
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M (.....)
Dr. Syarifuddin Sulaiman., M.Si (.....)
Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 065 1507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : A. Nur Aviva Ismar
No. Stambuk/NIM : 105721114620
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 6 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



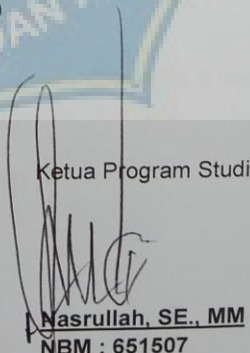
A. Nur Aviva Ismar
NIM: 105721114620

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 1151 132



Ketua Program Studi

Masrullah, SE., MM
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : A. Nur Aviva Ismar
No. Stambuk/NIM : 105721114620
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 6 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



A. Nur Aviva Ismar
NIM: 105721114620

ABSTRAK

A. Nur Aviva Ismar, 2024, “Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba”. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh M. Hidayat dan A. Muhiddin Daweng.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 32 orang Pegawai atau perangkat desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba sebagai responden pada penelitian ini.

Teknik Analisis pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji Analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Secara parsial variabel Konflik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. 2.) Secara parsial variabel Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. 3.) Secara Simultan variabel Konflik dan Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba.

Kata Kunci: Konflik, Stress Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

A. Nur Aviva Ismar, 2024, "The Effect of Conflict and Work Stress on Employee Performance at the Bajiminasa Village Office, Rilau Ale District, Bulukumba Regency." Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by M. Hidayat and A. Muhiddin Daweng.

This research aims to partially and simultaneously examine the influence of conflict and work stress on employee performance at the Bajiminasa Village Office, Rilau Ale District, Bulukumba Regency. Researchers distributed questionnaires to 32 employees or officials from Bajiminasa village, Rilau Ale District, Bulukumba Regency as respondents in this research.

The analysis technique in this research uses data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing through the T test and F test. The results of the research show that: 1.) Partially the Conflict variable has a significant positive effect on Employee Performance at the Village Office Bajiminasa, Rilau Ale District, Bulukumba Regency. 2.) Partially, the Job Stress variable has a significant positive effect on employee performance at the Bajiminasa Village Office, Rilau Ale District, Bulukumba Regency. 3.) Simultaneously, the Conflict and Work Stress variables have a significant positive effect on employee performance at the Bajiminasa Village Office, Rilau Ale District, Bulukumba Regency.

Keywords: Conflict, Work Stress, Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadiran Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa salam dan shalawat atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam ke bodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba”. Yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada Bahrul Hidayat selaku suami dari penulis yang senantiasa memberi dukungan penuh baik dari materi, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus untuk penulis, Ayesha Yaafa Qairena selaku anak dari penulis yang telah menjadi alasan utama penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi, orang tua tercinta penulis yang senantiasa mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi, dan saudaraku tercinta satu-satunya yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada

penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof.Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak **M. Hidayat, S.E., M.M** selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak **Drs. H. A. Muhiddin Daweng., M.M** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti proses perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Tidak Lupa saya ucapkan banyak terimakasih juga untuk kedua orang tua yang telah banyak memberikan doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.

9. Terimakasih kepada teman-teman dan sahabat yang telah banyak memberi motivasi dan semangat serta telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 14 April 2024

Ttd

A. Nur Aviva Ismar

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PENGABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR ..	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Konflik Kerja	9
3. Stress Kerja	13
4. Kinerja Pegawai.....	22
B. Tinjauan Empiris.....	25
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	33
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Populasi Dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
G. Metode Analisis Data.....	38
H. Uji Hipotesis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
1. Sejarah Singkat Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba.....	43
2. Visi dan Misi	44
3. Struktur Organisasi	45
B. Hasil Penelitian.....	46
C. Uji Hipotesis	59
D. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	72
BIOGRAFI PENULIS	114



DAFTAR TABEL

Nomor Judul	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	25
3.1 Definisi Operasional Variabel	37
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.5 Hasil Analisis Deskriptif	49
4.6 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Konflik	50
4.7 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Stress Kerja	50
4.8 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai	51
4.9 Hasil Uji Validitas Konflik	52
4.10 Hasil Uji Validitas Stress Kerja	53
4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	54
4.12 Hasil Uji Realibilitas	55
4.13 Hasil Uji Normalitas	56
4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	57
4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.17 Hasil Uji T	59
4.18 Hasil Uji F	61

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	31
4.1	Struktur Organisasi.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner Penelitian	73
2	Hasil Olah Data.....	80
3	Surat Penelitian.....	96
4	Dokumentasi.....	100
5	Validasi Data.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi suatu organisasi maupun Instansi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam yang ada dalam organisasi, Hasibuan (2019).

(Ningsih, 2019) mengatakan bahwa sebagian besar Instansi, kinerja para pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan oleh semua organisasi maupun Instansi, akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan, dan akan memberikan hasil yang maksimal, dimana seorang pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.

(Windari dan Harahap, 2023) mengatakan bahwa didalam menunjang suatu organisasi maupun instansi maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah konflik yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pegawai. Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak

tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu pegawai untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan dampak negatif yang timbul dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya.

Konflik harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya pegawai yang merasa pada kondisi tertekan. Konflik kerja pada karyawan yang dapat terjadi yaitu adanya kesalahpahaman antar pegawai yang kadang terjadi dalam instansi tersebut karena perbedaan pola pikir atau pendapat para pegawai dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar, dan juga yang dapat memicu konflik kerja yaitu dengan adanya perbedaan kepribadian, (Pradana, 2019). Kepribadian seseorang itu ada yang dominan, kalem, atau tertib menjalankan aturan. Ketika bekerja dalam tim, perbedaan ini bisa memicu konflik, kalau masing-masing tidak mau memahami perbedaan dirinya dengan orang lain. Kemudian ada juga Kinerja yang buruk. Saat seseorang menunjukkan kinerja yang tidak optimal dari semestinya, sehingga mengganggu kerja rekan atau divisi yang lain, maka konflik kerja tak terhindarkan, kejadian itu akan berakibat menimbulkan stres kerja.

(Pradana, 2019) juga berpendapat bahwa Stress Kerja merupakan aspek yang penting bagi Instansi terutama keterkaitannya dengan kinerja Pegawai. Secara menyeluruh suatu Instansi harus memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik dapat membantu Instansi didalam memperoleh keuntungan, begitu juga sebaliknya bila kinerja menurun tentu dapat merugikan suatu Instansi. Maka dari itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara

lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan Konflik maupun stres kerja.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temui di lapangan mengenai konflik kerja yang terjadi pada pegawai adalah konflik interpersonal. Disebut konflik Interpersonal karena konflik yang muncul adalah konflik antar pegawai yang bekerja di Kantor Desa, dimana ada beberapa pegawai yang membentuk kelompok-kelompok kecil sehingga menimbulkan persaingan antar kelompok. Hal ini di jelaskan oleh salah satu pegawai kantor desa. Sedangkan fenomena stres kerja yang terjadi pada pegawai kantor desa adalah adanya beban kerja berlebihan dan dimana menurut salah satu pegawai kantor desa yang pernah mengalami stres kerja disebabkan karena adanya pekerjaan secara double yang diberikan dan adanya tuntutan tugas yang banyak harus terselesaikan secara tepat waktu serta masih butuh waktu beradaptasi pada pekerjaan

Berdasarkan fenomena latar belakang yang terjadi, maka peneliti tertarik mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Konflik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba?

3. Apakah Konflik dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba?
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba?
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik dan Stress Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan kepada seluruh pembaca mengenai pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan/landasan bagi peneliti selanjutnya, yang membahas mengenai Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Papua Timur

b. Bagi Instansi

Penulis berharap penelitian ini dijadikan sebagai media dalam upaya dalam mengelolah dan mengalami konflik dan stress kerja yang terjadi yang dapat membuat kinerja pegawai menurun pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Eri Susan, 2019) SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian SDM secara luas dibagi menjadi dua yaitu, SDM Makro dan SDM Mikro. SDM Makro adalah jumlah penduduk usia produktif dalam satu wilayah, sedangkan SDM Mikro adalah orang yang bekerja pada institusi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan juga seni yang menyusun hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan membantu tercapainya sebuah tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi seorang karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang memiliki hubungan dengan keadilan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai aktivitas untuk mengatur antara hubungan dan peran tenaga kerja

yang efektif dan juga efisien dalam membantu tercapainya sebuah tujuan organisasi dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pengembangan kemampuan, keterampilan, minat, bakat dan perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut (Kasmir, 2019) selain untuk menggali minat dan bakat karyawan, pengembangan Sumber Daya Manusia juga dilakukan guna mengubah kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Adapun hal penting yang terkait dengan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perekrutan atau rekrutmen merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik melamar pada suatu perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dengan kata lain, perusahaan sengaja membuka lowongan agar pelamar datang langsung ke tempat atau mengirim lamaran via email dan internet. Perekrutan merupakan suatu proses mencari, menemukan, menarik minat pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu instansi atau organisasi.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan, merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan segera. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk

memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang terbilang singkat.

- 3) Pengembangan Karir, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

c. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

(Busro, 2018) berpendapat bahwasanya manfaat dari manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal. Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

2. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik menurut Didirolano dalam (Yasiri dan Almanshur, 2022), adalah sebuah proses yang dimulai ketika seorang individu atau kelompok merasakan perbedaan dan pertentangan antara individu dengan individu yang lain. Konflik juga merupakan perselisihan dan adanya konflik juga merupakan perselisihan dan adanya masalah di antara kedua belah pihak. Konflik membuat disposisi perlawanan antara dua kelompok, di mana pertemuan termasuk saling memandang sebagai penghalang dan penghambat untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan mereka masing-masing. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik.

(Handoko, 2019) Konflik ialah merupakan perselisihan (*disagreement*) dimana adanya ketegangan (*the presence of tension*), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain di antara dua pihak atau lebih. Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak. Sementara itu konflik diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-

anggota atau kelompok kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, atau karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Mengenai terjadinya konflik menurut (Handoko, 2019), dapat terjadi karena adanya perbedaan pandangan, hasrat (keinginan), persepsi, nilai, maupun tujuan baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Berdasarkan pengertian tersebut, konflik dapat dinyatakan sebagai suatu keadaan dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu sistem sosial yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau kurang sejalan dengan pihak lain yang terlibat di dalamnya ketika mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya konflik itu pada dasarnya adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Jadi, jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya konflik itu dapat dikatakan tidak ada.

Konflik ditempat kerja merupakan jenis konflik yang muncul dalam suatu organisasi dan disebabkan oleh perbedaan dalam tujuan, kesalahan dalam komunikasi, ketergantungan pada kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, perbedaan dalam penilaian, dan kesalahan dalam tindakan yang efektif. (Mangkunegara, 2018) mendefinisikan konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara

apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

b. Proses Konflik

Proses konflik terjadi melalui lima tahapan (Robbins dan Judge, 2019) yaitu:

- 1) Tahap *potential opposition or incompatibility* (potensi pertentangan atau ketidakcocokan)
- 2) Tahap *congnition and personalization* (pengertian dan personalisasi).
- 3) Tahap *intentions* (maksud).
- 4) Tahap *behavior* (perilaku).
- 5) Tahap *outcomes* (hasil).

c. Ciri-ciri Konflik

Ciri-ciri konflik menurut (Sudarmanto, et al., 2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok yang terlibat dalam interaksi yang bertentangan
- 2) Dalam mencapai tujuan, ambisius dan memainkan peran perusahaan terjadi pertentangan antara dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok karena norma yang bertolak belakang
- 3) Terjadinya interaksi yang ditandai dengan gejala pada perilaku seseorang atau kelompok dengan unsur kesengajaan untuk menekan, meniadakan dan mengurangi pihak lain untuk mendapatkan keuntungan, seperti:

- a) Jabatan
- b) Tanggung jawab
- c) Status
- d) Pemenuhan kebutuhan
- e) Tunjangan
- f) Sosio psikologis

d. Indikator Konflik

Indikator konflik menurut (Juartini, 2021) adalah sebagai berikut.

- 1) Kesalahan komunikasi, apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
- 2) Perbedaan tujuan, apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan tersebut.
- 3) Perbedaan pendapat, perbedaan pendapat seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
- 4) Interdependensi aktivitas kerja, terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

- 5) Kesalahan dalam afeksi, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana batin.

3. Stress Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Beberapa Konsep dari stres yang dijelaskan oleh penulis yang pada dasarnya memiliki arti yang sama. Stres kerja digambarkan sebagai respon penyesuaian yang dilatar belakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang dimana respon ini bersifat *eksternal* (Lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan persyaratan psikologis/fisik yang berlebihan kepada seseorang. stress sebagai keadaan interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya,yang ditandai dari diri seseorang yang dimana memaksa mereka untuk bersifat menyimpang.

(Effendi, 2012) mengatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka. Stres sebagai suatu keadaan yang tidak menyenangkan disebabkan seseorang yang tidak memiliki keyakinan, apakah dia dapat mengatasi tantangan yang ia hadapi.

Berdasarkan definisi diatas, ada 3 komponen penting yaitu tantangan yang dirasakan (*Perceive challenge*) yang timbul akibat interaksi seseorang dengan persepsi mereka terhadap lingkungan, nilai-nilai penting (*Important value*) timbul karena seseorang mengalami kejadian, namun hal tersebut dianggap tidak penting sehingga tidak menimbulkan stres, dan ketidakpastian resolusi (*Uncertainty resolution*) terjadi, bila seseorang menginterpretasikan situasi bahwa ada kemungkinan untuk sukses dalam menghadapi suatu tantangan. Secara umum dapat disimpulkan bahwa stress merupakan respon seseorang terhadap hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau *negative* terhadap seseorang.

(Badeni, 2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan itu berkaitan dengan perasaan tidak senang, kekhawatiran dan kegelisahan yang dialami seseorang.

Adapun menurut para ahli tentang Stres Kerja antara lain :

- 1) (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini akan mengakibatkan

seseorang antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

- 2) (Handoko, 2012), mengatakan bahwa Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.
- 3) (Hasibuan, 2013), mengatakan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis
- 4) (Rivai, 2011), mengatakan bahwa bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres yang dialami individu dalam lingkungan kerjanya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri individu (*Internal factor*) dan dari luar (*External factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Adapun beberapa faktor penyebab stres, antara lain:

- 1) Stessor dari luar Organisasi (*Extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan social dan teknologi yang mengakibatkan perubahan *life style* masyarakat, perubahan ekonomi, dan

finansial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari *the second job*, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.

- 2) Stessor dari dalam organisasi (*Organizational Stressor*) yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- 3) Stessor dari kelompok dalam organisasi (*Group stessor*), timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, inter personal, dan antar kelompok.
- 4) Stessor dari dalam diri individu (*Individual Stressor*) yang muncul akibat *Role ambiguity and* konflik, beban kerja yang berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Sedangkan Menurut (Robbins, 2015), Ada tiga Faktor yang menyebabkan stress, antara lain :

1) Faktor Lingkungan

Beberapa Faktor pendukung lingkungan, yaitu :

- a) Perubahan kondisi usaha yang menyebabkan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi dalam masa menurun, maka orang semakin khawatir tentang kesejahteraan mereka.
- b) Ketidakpastian Situasi politik yang tidak menentu, seperti yang terjadi di Indonesia. Ada banyak demonstrasi dari

berbagai kelompok yang tidak merasa puas dengan status atau keadaan mereka. Peristiwa seperti ini membuat orang merasa tidak nyaman. Misalnya, penutupan jalan karena adanya demonstrasi atau mogoknya angkutan umum yang menyebabkan para karyawan terlambat masuk kerja.

- c) Kemajuan teknologi, dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel menambah peralatan baru atau membuat sistem yang baru. Hal ini membuat karyawan harus belajar dari awal dan beradaptasi.
- d) Terorisme adalah sumber stres, yang dimana lingkungan yang menjadi penyebab utamanya. Semakin meningkatnya stress pada abad ke 21, seperti penabrakan gedung WTC oleh para teroris, yang menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres akan hal tersebut.

2) Faktor Organisasi

Terdapat banyak Faktor organisasi yang dapat memicu terjadinya stres. Tekanan untuk menjauhi kekeliruan ataupun menuntaskan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut serta tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari sebagian contoh diatas, penulis mengkategorikannya dalam beberapa faktor, antara lain :

- a) Tuntutan tugas ialah aspek yang berkaitan dengan tuntutan ataupun tekanan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya secara baik dan benar.

- b) Tuntutan kedudukan yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang yang dimainkan dalam organisasi. Konflik kedudukan menghasilkan harapan yang barangkali susah dirujukkan ataupun dipuaskan. Kelebihan kedudukan terjalin apabila karyawan bekerja secara secepat dari waktu yang telah ditentukan, serta kedudukan terbentuk apabila harapan kedudukan tidak dimengerti dengan jelas serta karyawan tidak tahu apa yang harus mereka kerjakan.
- c) Tuntutan antar individu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya Apresiasi dari rekan-rekan kerja serta ikatan antar individu yang kurang baik, yang bisa memunculkan ekspektasi yang lumayan besar diantara para karyawan yang mempunyai kebutuhan sosial yang besar.
- d) Struktur Organisasi memastikan tingkatan diferensiasi dalam organisasi, tingkatan dari peraturan, serta dimana keputusan itu diambil. Ketentuan yang berlebihan serta minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan berakibat pada karyawan yang merupakan potensi dari sumber daya manusia.

3) Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan individu karyawan, terutama faktor keluarga, permasalahan ekonomi individu serta ciri karakter bawaan.

- a) Faktor persoalan keluarga, survei secara nasional membuktikan bahwa hubungan pribadi seseorang dengan

keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan antar keluarga, dan kesulitan disiplin anak-anak yang merupakan contoh masalah hubungan yang mengakibatkan stres bagi pegawai dan terbawa sampai tempat kerja.

b) Masalah Ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak mampu mengelola keuangan mereka. Masalah ekonomi adalah salah satu contoh kesulitan secara pribadi yang dialami, yang dapat mengakibatkan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c) Karakteristik kepribadian bawaan, faktor individu atau perorangan yang mempengaruhi stres adalah tingkat kecenderungan seseorang. Artinya gejala stres yang dialami pada pekerjaan itu berasal dari dalam diri orang itu sendiri.

c. Gejala Stres Kerja

(Wijono, 2010) ada beberapa gejala stres yang dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik secara fisiologis, psikologis, dan sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang di capai, dan sebagainya.

Sebagian besar waktu bagi pegawai berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain:

- 1) Kepuasan kerja rendah
- 2) Kinerja yang menurun
- 3) Semangat dan energi hilang
- 4) Komunikasi

Selain itu menurut (Robbins, 2015) gejala stres kerja dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Gejala fisik

Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.

- 2) Gejala-gejala dalam wujud perilaku

Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup:

- a) Perasaan, berupa: bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu buat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
- b) Kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan
- c) Hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain

d) Gejala-gejala di tempat kerja

d. Indikator Stres Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin meningkat. Gibson dalam (Istijanto, 2010) mengatakan bahwa beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan diantaranya:

- 1) Stres Individu yang terdiri dari: konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan.
- 2) Stres Organisasi yang terdiri dari: struktur organisasi, kepemimpinan.

Indikator-indikator dari stres kerja menurut (Robbins, 2019) antara lain :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
 - a) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
 - b) Struktur organisasi.
 - c) Kepemimpinan organisasi.

(Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil
- 3) Ketegangan dan kesalahan
- 4) Waktu peralatan kerja yang kurang memadai
- 5) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 6) Balas jasa yang rendah.

4. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Panjaitan, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil tindakan seorang pegawai sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh individu tertentu yaitu supervisor atau manajer dan pendukung organisasi. Kinerja merupakan penilaian tentang bagaimana seseorang bekerja terhadap tujuan yang diberikan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu

hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Pramesti, et al., 2019) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja.

(Wirianty, 2019) menyatakan bahwa sebagai fungsi dasar dalam kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal yang sama juga diungkapkan Moeheriono dalam (Onsardi, 2019) bahwa Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi..

b. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam penelitian (Harsoni, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki;
- 2) Motivasi suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun dirisendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
- 3) Dukungan yang diterima Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.
- 5) Hubungan dengan organisasi Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Yunus, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) *Individual characteristics* (karakteristik individual),
- 2) *Organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan

3) *Work characteristics* (karakteristik kerja).

c. Indikator Kinerja

(Silaen, et al., 2021) menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas yang berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan dalam hal koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
4. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan pekerjaannya.

B. Tinjauan Empiris

Untuk mempermudah dalam penelitian ini, maka penulis mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yang dapat dilihat pada table dibawah :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Eva Susanti ¹ , Atty Tri ² , Juniarti SE ³	Pengaruh konflik dan beban kerja terhadap	Konflik, beban kerja, Kinerja	Menggunakan SPSS sebagai alat analisis	Hasil penelitian menunjukkan terdapat

	(2019)	stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan CV. Neo Ponsel Garut		dengan metode analisis regresi linier berganda.	pengaruh positif dan signifikan konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan stres kerja karyawan berpengaruh dengan hubungan yang negative terhadap kinerja karyawan pada CV. Neo Ponsel Garut, lebih dominan mempengaruhi stres kerja karyawan.
2.	Ermini (2019)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Prima Produksi	Stres kerja, konflik kerja, kinerja karyawan	Menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.	Hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Kania Dewi ¹ , Dudung Abdurrahman ² ,	Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap	Konflik Kerja, Stress Kerja, Kinerja	Model analisis yang digunakan adalah	Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial konflik

	Rusman Frendika ³ , (2020)	Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari	Karyawan	analisis regresi linier berganda.	kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Lilik Firdaus (2021)	Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya	Konflik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, menggunakan analisis uji t dan uji-f .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya. Secara parsial variabel konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat thitung > ttabel yaitu 2.957 > 1.984.
5.	Cahyo Ramadhan ¹ , Hamiyatiw ² , Rasha ³ (2021)	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen t	Konflik Kerja, Kinerja Karyawan	Metode analisis menggunakan uji regresi linear sederhana.	Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dan negatif antara

		Housekeeping The Sultan Hotel And Residence Jakarta			konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan konflik pada karyawan dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.
6.	Taufiqur Rohman ¹ , Zulkifli ² , Wahyu Wulandari ³ (2022)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawancv Surya Kemasindo Malang)	Konflik Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan	Dianalisis melalui regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS.	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) variabel konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; 2) variabel konflik kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; 3) semangat kerja memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja Karyawan
7.	Muhammad Alif Rahman (2023)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan	Konflik Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja,	Analisis yang digunakan adalah regresi linier	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial konflik

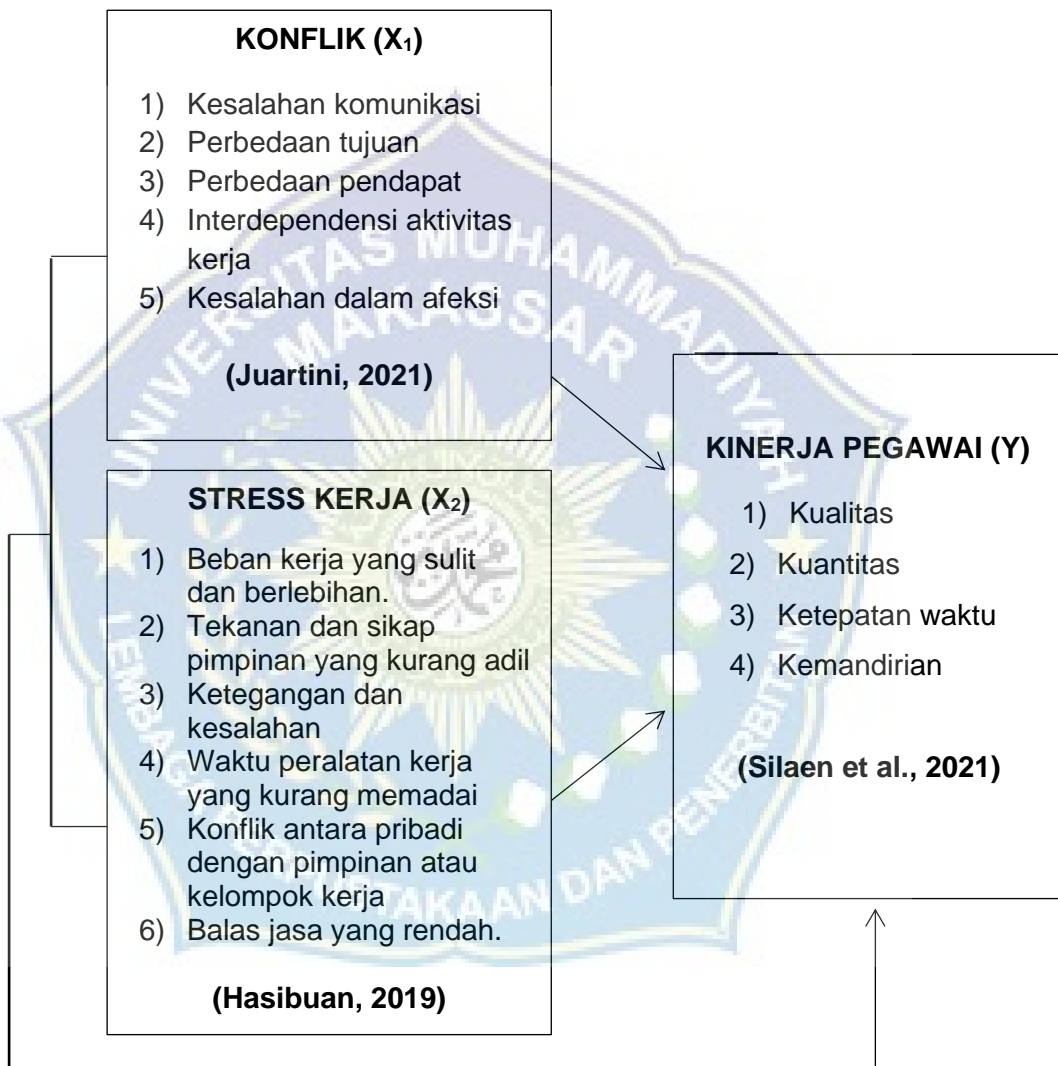
		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso)	Kinerja Karyawan	berganda.	kerja, stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso
8.	Fernando Armando Paat, Adolfina, Regina T. Saerang (2019)	Analisis Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado	Pengalaman Kerja, Stres, Kinerja Karyawan	Analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
9.	Sunarty Jafar (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif	Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII,
10.	Rumimpunu	Pengaruh	Kompetensi,	Metode	Hasil

	, Ridel Clif Joune (2015)	Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	Stres Kerja, Kinerja Pegawai	analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---------------------------------	---	------------------------------------	---	---



C. Kerangka Pikir

Pada penelitian terdahulu menunjukkan dua variabel yang memiliki korelasi atau hubungan yang saling mempengaruhi. Kerangka Pikir penelitian ini, dapat dilihat berdasarkan bagan dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba
2. Diduga, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba
3. Diduga, Konflik dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk meneliti sampel pada populasi dengan teknik pengumpulan data dari kuesioner. Dan dimana Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian yang berupa angka-angka yang akan menjelaskan hubungan dalam mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Kantor Desa Bajiminasa yang beralamat di Dusun Lapeccu' Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan, dan waktu pelaksanaannya dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari tahun 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Penelitian

Pada penelitian ini, adapun jenis data yang digunakan adalah:

a. Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik.

b. Data Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, dan gambar. Penelitian kualitatif ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.

2. Sumber Data

a. Data Primer

(Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

b. Data Sekunder

(Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020), Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Populasi

merupakan sekelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian. Berdasarkan teori diatas, adapun Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba sebanyak 32 orang pegawai baik pegawai honorer maupun PNS (Pegawai Negeri Sipil).

2. Sampel

(Sugiyono, 2020) berpendapat bahwa sampel merupakan kelompok kecil yang secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari pada sampel tersebut. Menurut (Arikunto, 2019) 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. Karena pada penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan sebanyak 32 orang.

Adapun sampel pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah Populasi, sebanyak 32 Orang responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Observasi

(Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk

mengetahui kondisi yang terjadi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kuesioner

(Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan terhadap responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Cara peneliti mengumpulkan data yaitu dengan mendatangi responden secara langsung dan memberikan kuesioner kepada pekerja pada jam istirahat serta menunggui responden untuk mengisi kuesioner.

3. Studi Dokumentasi

(Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain lain, Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara.

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Nurdin et al., 2019) definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel

tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (*observable atau measureable*).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Konflik	konflik didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, atau karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi
Stress Kerja	Stress Kerja didefinisikan sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan. 2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil 3. Ketegangan dan kesalahan 4. Waktu peralatan kerja yang kurang memadai 5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja 6. Balas jasa yang rendah.
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian

2. Pengukuran Variabel

Dalam operasional variabel ini, diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala Likert. (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

G. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu program SPSS Versi 26. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini yaitu memberikan berupa gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dimana dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel tersebut.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Item pertanyaan daftar status (konstruk) dinilai validitasnya untuk melihat apakah item tersebut dapat diintegrasikan untuk mengkategorikan variabel. Karena setelah alat ukur terintegrasi mendapatkan uji validitas dengan r hitung $>$ r tabel pada taraf alpha 5% atau 0,05 maka dikatakan valid (Ghozali, 2019). Berikut adalah syarat yang digunakan pada uji validitas:

5) Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.

6) Jika r -hitung $<$ r -tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2019) mengatakan bahwa Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai yang telah dihasilkan melalui regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila nilainya terdistribusi secara normal. Uji normalitas di antaranya adalah dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov, caranya yaitu dengan melihat hasil nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka

data dinyatakan berdistribusi normal, sebaiknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Priyatno, 2019) mengatakan bahwa Uji Multikolinieritas merupakan keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Tujuan dilakukan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik sebaiknya terbebas dari korelasi di antara variabel independen. Variabel yang memiliki multikolinieritas akan memiliki nilai toleransi yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10.

4. Uji Regresi Linear Berganda

(Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa uji regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Dengan rumus persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Konflik
X_2	= Stress Kerja
e	= error

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Priyatno, 2019) Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk menunjukkan koefisien determinasi. Angka yang dihasilkan dari perhitungan (R^2) diubah menjadi bentuk persen, yang berarti persentase sumbangan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu(1) atau mendekati angka nol(0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

H. Uji Hipotesis

1. Uji-t

(Ghozali, 2019) mengatakan bahwa Uji Parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam artian, uji t

digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Uji-F

(Ghozali, 2019), mengatakan bahwa uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (ukuran perusahaan, profitabilitas, dan kompensasi eksekutif) terhadap variabel dependen.

Ada 2 cara yang bisa digunakan sebagai acuan untuk melakukan Uji hipotesis dalam uji F, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi dari output Anova
 - 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y
 - 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F Tabel
 1. Jika nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
 2. Sebaliknya jika nilai F hitung $< F \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba

Desa Bajiminasa merupakan sebuah Desa yang terletak di Kecamatan Rilau Ale' Kabupaten Bulukumba yang berada dibagian utara, memiliki luas wilayah 955 Ha/M2. Jarak Desa Bajiminasa dengan Ibukota Kabupaten Bulukumba berkisar kurang lebih 32 km yakni dihuni oleh penduduk sebanyak 3.619 jiwa, yang umumnya terdiri dari suku Bugis dan Konjo yang tersebar dilima Dusun, yaitu Dusun Sapepe, Dusun Pandang-pandang, Dusun Bonto Baju, Dusun Pa'lipungan, dan termasuk Dusun Batu Tompo.

Awal terbentuknya desa bajiminasa dari sebuah desa yang ada di Kecamatan Rilau Ale yaitu Desa Bonto Bangun. Pada tahun 1972 Desa Bonto Bangun dimekarkan menjadi dua Desa yaitu Desa Bonto Bangun, dan Desa Bajiminasa yang dikepalai oleh Karaeng Omba dan perkampungan Batu Tompo termasuk dalam Desa Bajiminasa. Pada saat itu, Karaeng Omba selaku kepala Desa membagi wilayahnya menjadi beberapa dusun. Sebelum nama dusun tersebut ditetapkan, beberapa tokoh masyarakat berkumpul di balai Desa Bajiminasa atas himbauan kepala Desa yaitu Karaeng Omba untuk memberikan nama-nama setiap dusun saat itulah Puang Made Ali yang merupakan tokoh agama di perkampungan Batu Tompo serta beberapa tokoh masyarakat yang hadir pada musyawarah tersebut.

2. Visi dan Misi

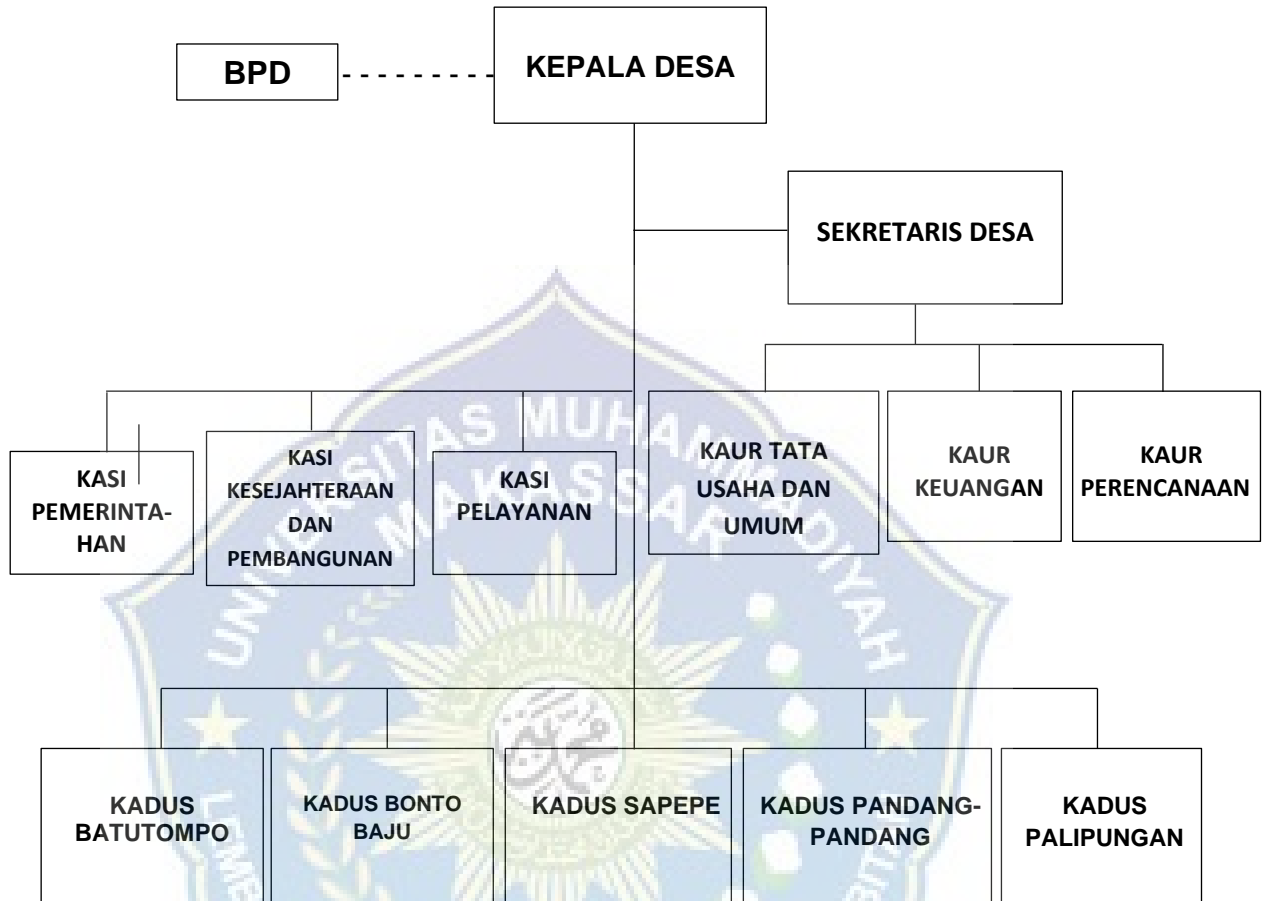
a. Visi

Mewujudkan Desa Bajiminasa yang SMART (Sigap, Mandiri, Antusias, Religius dan Terdepan) yang berbasis data menuju masyarakat bajiminasa yang rehius bermartabat dan sejahtera

b. Misi

- 1) Membangun tata kelola pemerintah desa dan kelembagaan masyarakat dalam meningkatkan pelayanan masyarakat.
- 2) Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan transparan dalam pengelolaan keuangan.
- 3) Meningkatkan perekonomian masyarakat dengan memaksimalkan potensi pertanian, perkebunan, wisata dan usaha kecil menengah serta potensi lainnya.
- 4) Memaksimalkan peranan tokoh pemuda, tokoh wanita dan semua unsur masyarakat dalam peningkatan pembangunan desa.
- 5) Mendorong BUMDES yang lebih inovatif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pendapatan asli desa..

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis Karakteristik responden untuk mengetahui aneka ragam responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang datanya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
Laki-laki	15	46.9
Perempuan	17	53.1
Total	32	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini jenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau sebesar (46,9%) dan perempuan berjumlah 17 orang atau sebesar (53,1%)

b. Usia

Usia adalah waktu yang terlewat sejak kelahiran. Semisal usia manusia dikatakan limas belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
< 20 Tahun	2	6.3
> 41 Tahun	6	18.8
20-25 Tahun	7	21.9
26-30 Tahun	6	18.8
31-35 Tahun	3	9.4
36-40 Tahun	8	25.0
Total	32	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.2 menunjukkan dimana responden yang memiliki usia < 20 tahun sebanyak 2 orang (6,3%) karena merupakan tamatan SLTA yang langsung bekerja di Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Usia > 41 tahun sebanyak 6 orang (18,8%), yang berusia 20-25 tahun sebanyak 7 orang (21,9%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang atau (18,8%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 3 orang atau (9,4%), dan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau (25,0%).

c. **Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir adalah jenjang terakhir seseorang saat bekerja yang dijelaskan pada data berikut.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
Diploma	3	9.4
S1	19	59.4
S2	1	3.1
SLTA	9	28.1
Total	32	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.3 menunjukkan dimana Pendidikan Terakhir pada Lulusan Diploma sebanyak 3 orang atau sebesar (9,4%), Pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang (59,4%), lulusan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar (3,1%), lulusan SLTA sebanyak 9 Orang atau sebesar (28,1%).

d. Lama Bekerja

Lama bekerja adalah seberapa lama seseorang bekerja pada instansi tempat ia bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase
< 1 Tahun	4	12.5
> 11 Tahun	5	15.6
1-5 Tahun	11	34.4
6-10 Tahun	12	37.5
Total	32	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki Lama bekerja < 1 tahun sebanyak 4 orang (12,5%), selanjutnya lama bekerja > 11 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar (34,4%), lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar (37,5%).

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini yaitu memberikan berupa gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dimana dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik	32	37.00	49.00	42.8438	3.31282
Stress Kerja	32	44.00	57.00	51.2500	3.35049
Kinerja Pegawai	32	29.00	39.00	33.9062	3.01993
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel 4.5, adapun jumlah responden penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari Konflik sebesar 37.00 dan nilai maksimum sebesar 49.00 dengan rata-rata 42.8438 serta standar deviasi sebesar 3.31282 dan untuk variabel Stress Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 44.00 dan nilai maksimum sebesar 57.00 dengan rata-rata 51.2500 serta standar deviasi sebesar 3.35049, dan untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 29.00 dan nilai maksimum sebesar 39.00 dengan rata-rata 33.9062 serta standar deviasi sebesar 3.01993.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert dengan bobot sebagai berikut:

- a.) Jawaban Sangat Setuju (5)

- b.) Jawaban Setuju (4)
- c.) Jawaban Kurang Setuju (3)
- d.) Jawaban Tidak Setuju (2)
- e.) Jawaban Sangat Tidak Setuju (1)

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel berdasarkan Konflik

No.	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X1.1	12	37,5	19	59,4	1	3,1	-	-	-	-	139	4,34
2.	X1.2	8	25,0	24	75,0	-	-	-	-	-	-	136	4,25
3.	X1.3	12	37,5	18	56,3	2	6,3	-	-	-	-	138	4,31
4.	X1.4	12	37,5	18	56,3	2	6,3	-	-	-	-	138	4,31
5.	X1.5	10	31,3	22	68,8	-	-	-	-	-	-	138	4,31
6.	X1.6	9	28,1	20	62,5	3	9,4	-	-	-	-	134	4,18
7.	X1.7	6	18,8	25	78,1	1	3,1	-	-	-	-	133	4,15
8.	X1.8	15	46,9	14	43,8	3	9,4	-	-	-	-	140	4,37
9.	X1.9	10	31,3	22	68,8	-	-	-	-	-	-	138	4,31
10.	X1.10	11	34,4	19	59,4	2	6,3	-	-	-	-	137	4,28

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pernyataan pada kuesioner, nilai mean tertinggi berada pada variabel X1.8 sebesar 4,37 yaitu jika salah satu rekan kerja tidak masuk kerja maka saya akan tetap semangat bekerja. Sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel X1.7 sebesar 4.15 yaitu dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari pegawai lain .

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Penelitian berdasarkan Stress Kerja

No.	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X2.1	8	25,0	24	75,0	-	-	-	-	-	-	136	4,25
2.	X2.2	12	37,5	20	62,5	-	-	-	-	-	-	140	4,37
3.	X2.3	12	37,5	19	59,4	1	3,1	-	-	-	-	139	4,34
4.	X2.4	12	37,5	20	62,5	-	-	-	-	-	-	140	4,37
5.	X2.5	13	40,6	19	59,4	-	-	-	-	-	-	141	4,40
6.	X2.6	13	40,6	17	53,1	2	6,3	-	-	-	-	139	4,34
7.	X2.7	10	31,3	22	68,8	-	-	-	-	-	-	138	4,31
8.	X2.8	3	9,4	23	71,9	6	18,8	-	-	-	-	125	3,90
9.	X2.9	12	37,5	20	62,5	-	-	-	-	-	-	140	4,37
10.	X2.10	13	40,6	17	53,1	2	6,3	-	-	-	-	139	4,34
11.	X2.11	8	25,0	24	75,0	-	-	-	-	-	-	136	4,25
12.	X2.12	4	12,5	23	71,9	5	15,6	-	-	-	-	127	3,96

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel X2.5 sebesar 4.40 yaitu merasa diberi target yang terlampau tinggi sehingga menjadi beban bagi pegawai. Sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel X2.8 sebesar 3,90 yaitu dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Penelitian berdasarkan Kinerja Pegawai

No.	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	Y1.1	6	18,8	25	78,1	1	3,1	-	-	-	-	133	4,15
2.	Y1.2	11	34,4	21	65,6	-	-	-	-	-	-	139	4,34
3.	Y1.3	13	40,6	19	59,4	-	-	-	-	-	-	141	4,40
4.	Y1.4	12	37,5	18	56,3	2	6,3	-	-	-	-	138	4,31
5.	Y1.5	13	40,6	17	53,1	2	6,3	-	-	-	-	139	4,34
6.	Y1.6	12	37,5	15	46,9	5	15,6	-	-	-	-	135	4,21
7.	Y1.7	9	28,1	20	62,5	3	9,4	-	-	-	-	134	4,18
8.	Y1.8	4	12,5	22	68,8	6	18,8	-	-	-	-	126	3,93

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel Y1.3 sebesar 4,40 yaitu jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel Y1.8 sebesar 3,93 yaitu dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Syarat yang digunakan pada uji validitas:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil uji validitas:

- 1) Uji Validitas Variabel Konflik (X1)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Konflik

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0,3494	.691	Valid
X1.2	0,3494	.647	Valid
X1.3	0,3494	.552	Valid
X1.4	0,3494	.683	Valid
X1.5	0,3494	.756	Valid
X1.6	0,3494	.574	Valid
X1.7	0,3494	.452	Valid
X1.8	0,3494	.559	Valid

X1.9	0,3494	.715	Valid
X1.10	0,3494	.543	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 4.9 diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,691, X1.2 sebesar 0,647, X1.3 sebesar 0552, X1.4 sebesar 0,683 X1.5 sebesar 0,756, X1.6 sebesar 0,574, X1.7 sebesar 0,452, X1.8 sebesar 0,559, X1.9 sebesar 0,715, X1.10 sebesar 0,543

Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh diatas, maka semua indikator variabel X1 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari uji validitas, yang dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3494.

2) Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X2.1	0,3494	.678	Valid
X2.2	0,3494	.685	Valid
X2.3	0,3494	.552	Valid
X2.4	0,3494	.724	Valid
X2.5	0,3494	.400	Valid
X2.6	0,3494	.692	Valid
X2.7	0,3494	.480	Valid
X2.8	0,3494	.359	Valid
X2.9	0,3494	.372	Valid
X2.10	0,3494	.596	Valid
X2.11	0,3494	.547	Valid
X2.12	0,3494	.452	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 4.10 diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,565, X2.2 sebesar 0,679, X2.3 sebesar 0,665, X2.4 sebesar 0,528, X2.5 sebesar 0,403, X2.6 sebesar 0,478, X2.7 sebesar 0,462, X2.8 sebesar 0,403, X2.9 sebesar, X2.10 sebesar, X2.11 sebesar, X2.12 sebesar

Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh diatas, maka semua indikator variabel X2 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari uji validitas, yang dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3494.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,3494	.679	Valid
Y1.2	0,3494	.775	Valid
Y1.3	0,3494	.647	Valid
Y1.4	0,3494	.792	Valid
Y1.5	0,3494	.658	Valid
Y1.6	0,3494	.675	Valid
Y1.7	0,3494	.677	Valid
Y1.8	0,3494	.489	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 4.1 diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,679, Y1.2 sebesar 0,775, Y1.3 sebesar 0,647, Y1.4

sebesar 0,792, Y1.5 sebesar 0,658, Y1.6 sebesar 0,675, Y1.7 sebesar 0,677, dan Y1.8 sebesar 0,489.

Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh diatas, maka semua indikator variabel Y1 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari uji validitas, yang dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3494

b. Uji Realibilitas

Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60.

Tabel 4.12

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Konflik	.782	0,60	Realibel
Stress Kerja	.811	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai	.822	0.60	Realibel

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4,12 menunjukkan nilai cronbach's alpha yang diperoleh pada variabel Konflik (X1) sebesar 0,782, variabel Stress Kerja (X2) sebesar 0,811, dan variabel Kinerja Pegawai (Y1) Sebesar 0,822.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Konflik, Stress Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan Realibel karna telah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha > 0,60.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaiknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51623192
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.065
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 4.13 dengan menggunakan pengujian *statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal .

b. Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik sebaiknya terbebas dari korelasi di antara variabel independen. Variabel yang memiliki multikolinieritas akan memiliki nilai toleransi yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.753	4.532		-1.490	.147		
	Konflik	.517	.105	.567	4.932	.000	.658	1.520
	Stress Kerja	.361	.104	.401	3.488	.002	.658	1.520

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4.14 menunjukkan nilai tolerance variabel Konflik dan Stress Kerja sebesar $.658 > 0,10$, dan nilai VIF Konflik dan Stress Kerja sebesar $1.520 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Dengan rumus persamaan sebagai berikut:

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

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.753	4.532		-1.490	.147
	Konflik	.517	.105	.567	4.932	.000
	Stress Kerja	.361	.104	.401	3.488	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2022

Adapun persamaan dari regresi linear berganda pada table 4.15 diatas yaitu :

$$Y = -6.753 + 0,517X_1 + 0,361X_2$$

- 1.) (a) Nilai konstanta sebesar -6.753, yang artinya jika Konflik dan Stress Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah -6.753.
- 2.) (b₁) Koefisien Regresi Variabel Konflik (X₁) sebesar 0,517 artinya jika Konflik meningkat sebanyak 1% maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,517.
- 3.) (b₂) Koefisien Regresi Variabel Stress Kerja (X₂) sebesar 0,361 artinya jika Stress Kerja meningkat 1%, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,361.

7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan

sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu(1) atau mendekati angka nol(0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.731	1.56764
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel 4.16 menunjukkan dimana angka R= 0,865 yang menunjukkan hubungan antara variabel X (Konflik dan Stress Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) cukup kuat, karena angkanya diatas 0,86 sedangkan nilai R Square sebesar 0,748 atau sebesar 74,8%. Yang dimana menunjukkan variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Konflik dan Stress Kerja sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,2% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang merupakan keterbatasan model penelitian yang digunakan oleh peneliti.

C. Uji Hipotesis

1. Uji-t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.753	4.532		-1.490	.147
	Konflik	.517	.105	.567	4.932	.000
	Stress Kerja	.361	.104	.401	3.488	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4.17, menunjukkan nilai t hitung Konflik (X1) sebesar 4.932 > nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel Konflik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan nilai T hitung Stress Kerja (X2) sebesar 3.488 > nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar 0,002 < 0,05, maka variabel Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima, Artinya Konflik (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Dan pada Hipotesis kedua juga diterima dalam artian Stress Kerja (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba.

2. Uji-F

Ada 2 cara yang bisa digunakan sebagai acuan untuk melakukan Uji hipotesis dalam uji F, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi dari output Anova
- 1) Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
 - 2) Jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel
- 1) Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
 - 2) Sebaliknya jika nilai F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak, artinya variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.451	2	105.726	43.021	.000 ^b
	Residual	71.268	29	2.458		
	Total	282.719	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan output tabel ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 43.021. Karena nilai F hitung 43.021 > F tabel 3,328, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain X1

(Konflik) dan X2 (Stress Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa Konflik dan Stress Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai.



D. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian antara variabel Konflik terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan hipotesis pertama, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Konflik (X1) sebesar 4.932 > nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Konflik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan kurang setuju apabila Konflik diukur menggunakan Indikator interpendensi aktivitas kerja karena indikator ini yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,37 yaitu jika salah satu rekan kerja tidak masuk kerja maka saya akan tetap semangat bekerja. Sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator interpendensi aktivitas kerja tetapi pada pernyataan X1.7 sebesar 4,15 yaitu dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari pegawai lain .

Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Konflik sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,2% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang merupakan keterbatasan model penelitian yang digunakan oleh peneliti.

Dalam hal ini, semakin tinggi konflik yang terjadi maka semakin tinggi kinerja para pegawai. konflik sendiri pada kenyataannya tidak dapat dihindari tapi dapat diminimalkan agar konflik tidak kearah

perselisihan hingga menyebabkan kerugian suatu instansi. Tetapi, apabila dapat mengelolah konflik dengan baik maka instansi bisa memperoleh keuntungan yang optimal. Dampak negatif yang dapat ditimbulkan konflik yaitu, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, dan lain-lain. Selain itu dampak positif dari konflik misalnya, berkembangnya kedisiplinan dan ketertiban dalam menggunakan waktu bekerja, hubungan kerjasama yang meningkat sehingga produktif, dan motivasi kerja yang meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Kania Dewi, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika, 2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Eva Susanti, Atty Tri, Juniarti SE, 2019) dengan judul penelitian "Pengaruh konflik dan beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan CV. Neo Ponsel Garut". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan stres kerja karyawan berpengaruh dengan hubungan yang negative terhadap kinerja karyawan pada CV. Neo Ponsel Garut, lebih dominan mempengaruhi stres kerja karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai hipotesis kedua sejalan dengan hipotesis kedua, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung Stress Kerja (X_2) sebesar $3.488 >$ nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan kurang setuju apabila Stress Kerja diukur menggunakan Indikator ketegangan dan kesalahan karena indikator ini yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar $4,40$ yaitu merasa diberi target yang terlampau tinggi sehingga menjadi beban bagi pegawai. Sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai sebesar $3,90$ yaitu dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Konflik sebesar $74,8\%$ sedangkan sisanya $25,2\%$ yang merupakan keterbatasan model penelitian yang digunakan oleh peneliti.

Dalam hal ini jika semakin tinggi stress kerja pegawai berarti dapat menimbulkan menurunnya kinerja yang dilakukan pegawai, dan semakin rendah stress kerja yang didapatkan pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal didalam pencapaian tujuan instansi, maka haruslah

memperhatikan tingkat stres kerja Pegawainya, stress kerja Pegawai yang rendah dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja. Stres yang dialami Pegawai dalam organisasi muncul karena adanya sikap Pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya mengalami gangguan baik fisik maupun psikologi secara berlebihan. Adanya kecemasan dalam diri Pegawai terhadap resiko kerja dan juga tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dapat menimbulkan stres dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Muhammad Alif Rahman, 2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso)". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji t bahwa bahwa secara parsial konflik kerja, stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Lilik Firdaus, 2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya. Secara parsial variabel konflik kerja dan

stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat thitung > ttabel yaitu $2.957 > 1.984$..

3. Pengaruh Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian antara variabel Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan hipotesis ketiga, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $43.021 > F$ tabel $3,328$ dengan probabilitas $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikan $0,05$.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan kurang setuju apabila Kinerja Pegawai diukur menggunakan Indikator kuantitas karena indikator ini yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar $4,40$ yaitu jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator kemandirian sebesar $3,93$ yaitu dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Konflik sebesar $74,8\%$ sedangkan sisanya $25,2\%$ yang merupakan keterbatasan model penelitian yang digunakan oleh peneliti.

Dalam hal ini, semakin tinggi konflik dan stres kerja para pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Apabila instansi ingin kinerja pegawai baik dan meningkat maka ada baiknya untuk selalu mengupayakan meminimalisir konflik dan stres kerja di suatu instansi dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang

kebersamaan antara pegawai. Dimana diharapkan akan tercipta keharmonisan hubungan antar pegawai yang dapat memberi hubungan kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya tentu akan lebih mendukung peningkatan kinerja pegawai sendiri..

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Lilik Firdaus, 2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya. Secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat thitung > ttabel yaitu $2.957 > 1.984$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Ermini, 2019) dengan judul penelitian "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Prima Produksi". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, yaitu :

1. Secara parsial variabel Konflik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba yang ditunjukkan dari hasil uji t, dimana t hitung variabel Konflik (X1) sebesar $4.932 >$ nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial variabel Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba yang ditunjukkan dari hasil uji t, dimana t hitung Stress Kerja (X2) sebesar $3.488 >$ nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Secara Simultan variabel Konflik dan Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba yang ditunjukkan dari hasil uji F, dimana nilai F hitung sebesar $43.021 >$ F tabel $3,328$ dengan probabilitas $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikan $0,05$.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Jika konflik dianggap dapat meluas dan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja pegawai sebaiknya melakukan musyawarah dan duduk bersama untuk mencari solusi dari sebuah konflik.
2. Instansi lebih memperhatikan penyebab stress kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja serta meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami pegawai atau perangkat desa melalui pegawai atau perangkat desa lain yang kondisi emosinya lebih stabil.
3. Calon peneliti berikutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjelaskan kinerja secara lebih komperher 68



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Effendi. (2012). *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Insan Cendekia: Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harsoni. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan. Universitas Mean Area.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset sumber daya manusia edisi revisi*. Yogyakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesian 1 Persero Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia

- Onsardi, O. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja. *Center For Open Science*.
- Panjaitan, Maludin, and Selamat Siregar. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan F 70 Pt. X." *IJurnal Ilmiah Methonomi* 8(3)
- Pradana, L. R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Pegawai Wanita Sebagai Pemediasi Pada PT. Bank BRI,Tbk Area Jember. Universitas Jember.
- Priyatno, Duwi.(2019). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi:Yogyakarta
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1)
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Penerbit:Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Silaen,N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sudarmanto, E. (2021). *Manajemen Konflik*. Makassar. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.9 No.2
- T. Hani Handoko, (2019). *Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Agnini
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.

- Windari, F., Nasution, Y.S.J., & Harahap, R.D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Perpresktif Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Pada CV. Ono Trans Sejahtera.
- Wirianty, O.T. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan. Universitas Medan Area. Medan.
- Yasiri, Fendi Ahmad dan Almanshur Fauzan (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kreet Baru Malang. Jurnal Manajemen, Vol.12 No.1
- Yunus, Achmad Bachtiar (2018) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Proyek Pembangunan Grand Batam Mall. Undergraduate thesis, Universitas Internasional Batam.



LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA
BAJIMINASA KECAMATAN RILAU ALE
KABUPATEN BULUKUMBA**

Assalamualaikum wr.wb.

Saya **A.Nur Aviva Ismar** dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Prodi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan tugas akhir kuliah (skripsi). Bantuan Bapak/Ibu sangat dibutuhkan untuk menjadi responden dalam penelitian saya, dengan mengisi angket atau kuesioner ini. Jawaban ataupun respon Bapak/Ibu tidak dilihat dari benar atau salahnya, dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu terjamin. Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu atas bantuannya karna telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini.

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang paling sesuai di tempat yang tersedia.

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia :

< 20 tahun 36-40 tahun

21-25 tahun 40-45 tahun

26-30 tahun > 45 tahun

30-35 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

SMA D3

D4/S1 S2

S3

5. Lama Bekerja : < 1 Tahun 6-10 Tahun

1-5 Tahun 11-15 Tahun

16-20 Tahun 21-25 Tahun

26-30 Tahun >30 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Konflik

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Kesalahan komunikasi						
1.	Sesama pegawai telah melakukan komunikasi yang					

	baik agar tidak terjadi kesalahan					
2.	Komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor Desa tidak terjadi kesalahan dalam berkomunikasi					
Perbedaan tujuan						
3.	<input type="checkbox"/> Memiliki lebih dari satu tujuan dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pegawai mengetahui dan memahami mengenai tujuan mana yang harus diprioritaskan					
Perbedaan pendapat						
5.	Mampu menanggapi dengan baik perbedaan pendapat yang muncul					
6.	<input type="checkbox"/> Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan maupun pegawai lain, membuat saya merasa tidak nyaman					
Interdependensi aktivitas kerja						
7.	Dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari pegawai lain					
8.	<input type="checkbox"/> jika salah satu rekan kerja tidak masuk kerja maka saya akan tetap semangat bekerja					
Kesalahan dalam afeksi						

9.	<input type="checkbox"/> Karyawan memiliki tim kerja yang kurang baik dan tidak saling mendukung					
10.	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					



Stress Kerja

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Beban kerja yang sulit dan berlebihan.						
1.	Beban kerja saya sehari hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
2.	<input type="checkbox"/> jenuh akibat beban kerja yang diberikan berlebihan					
Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil						
3.	<input type="checkbox"/> Atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja berlangsung.					
4.	<input type="checkbox"/> Diperlakukan atasan tidak sama dengan pegawai yang lain (Kurang adil dalam memperlakukan pegawai)					
Ketegangan dan kesalahan						
5.	Saya merasa diberi target yang terlampau tinggi sehingga menjadi beban bagi saya					
6.	Pegawai mampu meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja					
Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai						
7.	Saya merasa dalam bekerja					

	tidak diberi fasilitas yang memadai.					
8.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja						
9.	Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	dapat menemukan solusi terbaik jika terjadi konflik dengan pegawai atau kelompok kerja yang lain.					
Balas jasa yang rendah.						
11.	Gaji atau balas jasa yang rendah dapat membuat motivasi kerja pegawai menurun					
12	Balas jasa yang saya terima masih rendah dalam memenuhi kebutuhan saya					

Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2.	<input type="checkbox"/> Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas						
3.	<input type="checkbox"/> Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4.	Saya selalu menetapkan target didalam bekerja					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
6.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
Kemandirian						
7.	<input type="checkbox"/> Dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain					

8.	Dapat memahami setiap pekerjaan yang dilakukan					
----	--	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2

HASIL OLAH DATA

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	19	59.4	59.4	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	75.0	75.0	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	18	56.3	56.3	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	18	56.3	56.3	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	68.8	68.8	68.8
	Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	20	62.5	62.5	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	25	78.1	78.1	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	14	43.8	43.8	53.1
	Sangat Setuju	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	68.8	68.8	68.8
	Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	19	59.4	59.4	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	75.0	75.0	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	62.5	62.5	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	19	59.4	59.4	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	62.5	62.5	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	59.4	59.4	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	17	53.1	53.1	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	68.8	68.8	68.8
	Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	23	71.9	71.9	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	62.5	62.5	62.5

	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	17	53.1	53.1	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	75.0	75.0	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Setuju	23	71.9	71.9	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	25	78.1	78.1	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	65.6	65.6	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	59.4	59.4	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	18	56.3	56.3	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Setuju	17	53.1	53.1	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Setuju	15	46.9	46.9	62.5
	Sangat Setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4	Pearson Correlation	.356*	.433*	.540*	1	.448*	.379*	.175	.186	.448*	.205	.683**
	Sig. (2-tailed)	.046	.013	.001		.010	.032	.339	.309	.010	.260	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.447*	.545*	.217	.448*	1	.477**	.220	.337	.855*	.258	.756**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.233	.010		.006	.227	.059	.000	.154	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.293	.309	.103	.379*	.477*	1	.251	.144	.361*	.217	.574**
	Sig. (2-tailed)	.103	.085	.573	.032	.006		.166	.430	.042	.233	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.301	.123	.053	.175	.220	.251	1	.123	.373*	.321	.452**
	Sig. (2-tailed)	.094	.503	.772	.339	.227	.166		.503	.036	.073	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.347	.222	.351*	.186	.337	.144	.123	1	.234	.305	.559**
	Sig. (2-tailed)	.051	.222	.049	.309	.059	.430	.503		.198	.090	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.447*	.389*	.217	.448*	.855*	.361*	.373*	.234	1	.258	.715**
	Sig. (2-tailed)	.010	.028	.233	.010	.000	.042	.036	.198		.154	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.296	.347	.111	.205	.258	.217	.321	.305	.258	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.100	.052	.544	.260	.154	.233	.073	.090	.154		.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Konflik	Pearson Correlation	.691*	.647*	.552*	.683*	.756*	.574**	.452**	.559*	.715*	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.009	.001	.000	.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

X2.8	Pearson Correlation	.104	.015	.003	.015	-.217	.205	.250	1	-.232	.205	.104	.781*	.359*
	Sig. (2-tailed)	.572	.933	.985	.933	.233	.259	.167		.202	.259	.572	.000	.044
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2..9	Pearson Correlation	.000	.200	.466*	.467*	.805**	-.014	.035	-.232	1	-.014	.000	-.198	.372*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.272	.007	.007	.000	.941	.850	.202		.941	1.000	.277	.036
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2..10	Pearson Correlation	.274	.313	.120	.313	-.050	.911*	.178	.205	-.014	1	.274	.134	.596**
	Sig. (2-tailed)	.129	.081	.514	.081	.784	.000	.330	.259	.941		.129	.465	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.11	Pearson Correlation	.500*	.298	.168	.149	-.037	.274	.856*	.104	.000	.274	1	.170	.547**
	Sig. (2-tailed)	.004	.097	.358	.415	.842	.129	.000	.572	1.000	.129		.351	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.12	Pearson Correlation	.307	.168	.038	.168	-.071	.234	.167	.781*	-.198	.134	.170	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.088	.359	.837	.359	.698	.198	.361	.000	.277	.465	.351		.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Stress Kerja	Pearson Correlation	.678*	.685*	.552*	.724*	.400*	.692*	.480*	.359*	.372*	.596*	.547*	.452*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.023	.000	.005	.044	.036	.000	.001	.009	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REALIBILITAS

**Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.1563	.44789	32
Y1.2	4.3438	.48256	32
Y1.3	4.4063	.49899	32
Y1.4	4.3125	.59229	32
Y1.5	4.3438	.60158	32
Y1.6	4.2188	.70639	32
Y1.7	4.1875	.59229	32
Y1.8	3.9375	.56440	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	29.7500	7.484	.586	.798
Y1.2	29.5625	7.093	.698	.783
Y1.3	29.5000	7.419	.534	.803
Y1.4	29.5938	6.636	.699	.778
Y1.5	29.5625	7.093	.520	.805
Y1.6	29.6875	6.738	.513	.809
Y1.7	29.7188	7.047	.548	.800
Y1.8	29.9688	7.773	.327	.830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.9063	9.120	3.01993	8

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.3438	.54532	32
X1.2	4.2500	.43994	32
X1.3	4.3125	.59229	32
X1.4	4.3125	.59229	32
X1.5	4.3125	.47093	32
X1.6	4.1875	.59229	32
X1.7	4.1563	.44789	32
X1.8	4.3750	.65991	32
X1.9	4.3125	.47093	32
X1.10	4.2813	.58112	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.5000	8.774	.589	.784
X1.2	38.5938	9.281	.560	.790
X1.3	38.5313	9.160	.408	.804
X1.4	38.5313	8.644	.568	.785
X1.5	38.5313	8.838	.684	.776
X1.6	38.6563	9.072	.435	.801
X1.7	38.6875	9.835	.334	.809
X1.8	38.4688	8.967	.398	.808
X1.9	38.5313	8.967	.633	.781
X1.10	38.5625	9.222	.401	.805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.8438	10.975	3.31282	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.2500	.43994	32
X2.2	4.3750	.49187	32
X2.3	4.3438	.54532	32
X2.4	4.3750	.49187	32
X2.5	4.4063	.49899	32
X2.6	4.3438	.60158	32
X2.7	4.3125	.47093	32
X2.8	3.9063	.53033	32
X2..9	4.3750	.49187	32
X2..10	4.3438	.60158	32
X2.11	4.2500	.43994	32
X2.12	3.9688	.53788	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	47.0000	9.419	.597	.752
X2.2	46.8750	9.210	.594	.750
X2.3	46.9063	9.507	.423	.767
X2.4	46.8750	9.081	.642	.745

X2.5	46.8438	10.136	.265	.782
X2.6	46.9063	8.797	.579	.748
X2.7	46.9375	9.931	.361	.773
X2.8	47.3438	10.233	.210	.789
X2..9	46.8750	10.242	.236	.785
X2..10	46.9063	9.184	.461	.763
X2.11	47.0000	9.806	.445	.766
X2.12	47.2813	9.886	.311	.779

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.2500	11.226	3.35049	12

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51623192
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.065
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.753	4.532		-1.490	.147		
	Konflik	.517	.105	.567	4.932	.000	.658	1.520
	Stress Kerja	.361	.104	.401	3.488	.002	.658	1.520

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

NALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.753	4.532		-1.490	.147
	Konflik	.517	.105	.567	4.932	.000
	Stress Kerja	.361	.104	.401	3.488	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI HIPOTESIS T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.753	4.532		-1.490	.147
	Konflik	.517	.105	.567	4.932	.000
	Stress Kerja	.361	.104	.401	3.488	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI F SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.451	2	105.726	43.021	.000 ^b
	Residual	71.268	29	2.458		

Total	282.719	31		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.731	1.56764

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



LAMPIRAN 3 SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 225/05/4-2-II/1/45/2024. Makassar, 12 Januari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : A. Nur Aviva Ismar

Stambuk : 105721114620

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan.



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **780/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Bulukumba
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3315/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 12 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **A. NUR AVIVA ISMAR**
Nomor Pokok : 105721114620
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DESA BAJIMINASA KECAMATAN RILAU ALE KABUPATEN BULUKUMBA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **13 Januari s/d 13 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 12 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(D P M P T S P)**

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

**SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR : 021/DPMPTSP/IP/I/2024**

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor: 074/0021/Bakesbangpol/I/2024 tanggal 17 Januari 2024, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap : **A. Nur Aviva Ismar**
 Nomor Pokok : **105721114620**
 Program Studi : **Manajemen**
 Jenjang : **S1**
 Institusi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**
 Tempat/Tanggal Lahir : **Bijawang / 2001-09-25**
 Alamat : **Desa Bontomanai**

Jenis Penelitian : **Kuantitatif**
 Judul Penelitian : **Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba**

Lokasi Penelitian : **Desa Bajiminasa**
 Pendamping : **M. Hidayat, SE., MM dan Drs H. A. Muhiddin Daweng, M.M**

Instansi Penelitian : **Kantor Desa Bajiminasa**
 Lama Penelitian : **tanggal 13 Januari 2024 s/d 13 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksamplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba
 Pada Tanggal : 17 Januari 2024



Kepala Dinas DPMPTSP

Dra. Hj. Umrah Aswani, MM
 Pangkat : Pembina Utama Muda-IV/c
 Nip : 19670304 199303 2 010



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
KECAMATAN RILAU ALE
DESA BAJIMINASA

Alamat : Jln Bina Bangsa Dusun Batu Tompo Desa Bajiminasa Kode pos 92553

SURAT KETERANGAN

Nomor : 052/DBM/III/2024


Berdasarkan surat izin penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 780/S.01/PTSP/2024 tanggal 12 Januari 2024. Dengan ini saya kepala Desa Bajiminasa, Menerangkan bahwa mahasiswa yang Bernama :

Nama : A. NUR AVIVA ISMAR
NIM : 105721114620
Program Studi : Manajemen

Memang benar telah melakukan penelitian di kantor Kepala Desa Bajiminasa, dengan judul penelitian "**Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba**" yang dilaksanakan dari tanggal **13 Januari s/d 13 Maret 2024**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rilau Ale, 14 Maret 2024
Kepala Desa


ANSHAR ARSYAD

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 5

VALIDASI DATA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		A. Nur Aviva Ismar		
NIM		105721114620		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba		
NAMA PEMBIMBING 1		M. Hidayat, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Drs. H. A. Muhiddin Daweng., M.M		
NAMA VALIDATOR		Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	13-05 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	13-05 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	13-05 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	13-05 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	13-05 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	13-05 2024	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	13-05 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	13-05 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	13-05 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 5

VALIDASI ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		A. Nur Aviva Ismar		
NIM		105721114620		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba		
NAMA PEMBIMBING 1		M. Hidayat, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Drs. H. A. Muhiddin Daweng., M.M		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	11/06/2024	Nama mahasiswa dicapslock	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : A. Nur Aviva Ismar

Nim : 105721114620

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	16 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 3 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Noor Hafid Sh. Humidi, M.I.P
NBM. 964 591

A. Nur Aviva Ismar 105721114620 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%	11%	2%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

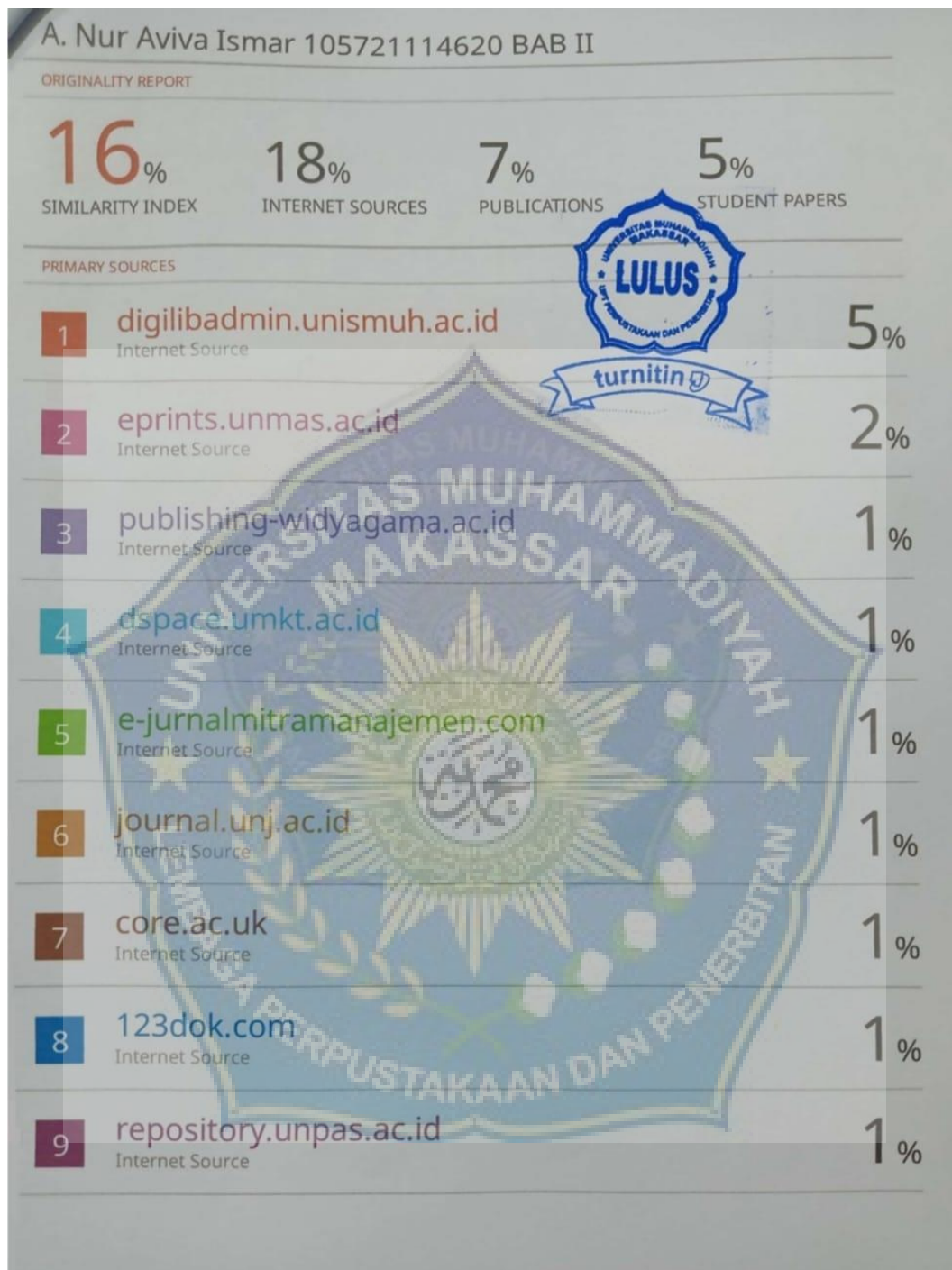
1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	5%
2	journal.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches On





A. Nur Aviva Ismar 105721114620 BAB III

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX

8% INTERNET SOURCES

11% PUBLICATIONS

14% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity
1	media.neliti.com Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
3	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
5	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



Nur Aviva Ismar 105721114620 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

6%	3%	4%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	3%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
3	e-jurnalmitramanajemen.com internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%




Nur Aviva Ismar 105721114620 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.umg.ac.id

Internet Source

5%



Exclude dates Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



A. Nur Aviva Ismar panggilan Aviva lahir di Bijawang pada tanggal 25 September 2001 dari pasangan suami istri bapak Andi Ishak Mattotorang dan Ibu Andi Mariani. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersudara. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 182 Dannuang lulus tahun 2014, SMP Negeri 40 Bulukumba lulus tahun 2017,

SMA Negeri 17 Bulukumba lulus tahun 2020, Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bajiminasa Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba”**