

Analisis Pengaruh Stress Kerja, Displin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Sekertaris Daerah Bagian Perekonomian Pemerintah Kabupaten Magelang)

*Nicko Falih Alfurqon**, *Budi Rahardjo*
Universitas Tidar

Abstract: *One of the factors that can increase employee productivity, i.e. employee performance. Good employee performance determines the achievement of the agency's productivity. Officers with difficulty adjusting can be the stressor that will impede in the process of working. The stress that negatively impacts is called distress and stress that is positively impactful is called eustress. A company needs to conduct a performance assessment on its employees. The Data is a crossection with a nominal scale, essentially using a likert scale. Employee performance is the result employees work with in accordance with their instructions, direction, compensation and ability. Partial hypothesis test (test-F) significance that variable Stress work discipline variables and working conflicts have significant effect on employee performance in the economic part of Magelang Regency which stated that there is influence on employee performance. Based on the results of data analysis in this study came the conclusion that work stress, work discipline and work conflict jointly (simultaneous) affects employees ' performance in the economic part of Magelang regency.*

Keywords: *employee performance, job stress, work discipline, work conflict, multiple linear regression.*

Abstrak: Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas pegawai, yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik menentukan pencapaian produktifitas instansi. Pegawai dengan kesulitan untuk menyesuaikan diri dapat menjadi stressor yang akan menghambat dalam proses bekerja. Stres yang berdampak negatif disebut dengan distress dan stres yang berdampak positif disebut eustress. Sebuah organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Data bersifat crossection dengan skala nominal, dan penelitian ini pada dasarnya menggunakan skala likert. Kinerja Pegawai merupakan hasil yang dikerjakan pegawai sesuai dengan petunjuk, arahan, kompensasi dan kemampuannya. Uji hipotesis secara parsial (uji-F) menunjukkan bahwa variabel stress kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang.

Kata Kunci: kinerja pegawai, stress kerja, disiplin kerja, konflik kerja, regresi linear berganda.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sebuah profesi abdi negara yang diberikan kewenangan dalam pengelolaan Negara baik secara desentralisasi maupun secara otonomi daerah (Mulyadi, 2015). Untuk melaksanakan pelayanan publik. Menurut (Simanjuntak & Mukhlis, 2012) Pemerintahan merupakan suatu kumpulan kegiatan yang diselenggarakan oleh dan atas nama rakyat, tetapi yang dikenakan beberapa pembatasan yang diharapkan akan menjamin bahwa kekuasaan yang diperlukan untuk pemerintahan itu tidak disalahgunakan oleh mereka yang mendapat tugas untuk memerintah. Pemerintah Kabupaten Magelang pada Sekretaris Daerah di Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam memerlukan kinerja yang baik dari para pegawainya agar dapat menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui visi dan misi mengharapkan pegawainya bekerja secara produktif, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas pegawai, yaitu kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik menentukan pencapaian produktifitas instansi. Tidak semua pegawai memiliki kinerja yang bagus, terkadang pegawai yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan instansi. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pada seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki semangat kerja dapat memberikan sikap seperti kesetiaan, kegembiraan, kebanggaan,

kerja sama dan ketaatan pada kewajiban dalam organisasi. Menurut (Hamali, 2017) Masyarakat sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan penyelesaian tugas, tuntutan ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor tidak mungkin untuk dihindari.

Pegawai dengan kesulitan menyesuaikan diri dapat menjadi stressor yang akan menghambat dalam proses bekerja. Menurut (Setyawati et al., 2018) menyatakan stres memang berdampak negatif bagi seseorang, tetapi dapat berdampak positif. Stres yang berdampak negatif disebut dengan distress dan stres yang berdampak positif disebut eustress. Penelitian yang dilakukan oleh (ibrahim et al., 2015) menyimpulkan bahwa Stres kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Berpengaruhnya stress dan disiplin kerja dikarenakan dengan stress kerja yang rendah dan disiplin yang tinggi tentu akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas seseorang. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan pada fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja (Rivai, 2004). Sedangkan menurut (Robbins, 2003) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang,

kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini disebabkan karena seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal dengan adanya disiplin kerja yang terarah. Mengaitkan kinerja kerja pegawai dengan disiplin kerja maka disiplin kerja ditujukan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Menurut (Julvia, 2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Sebuah organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya, karena menurut (Gaol, 2014) Kinerja pegawai bisa mencerminkan keadaan organisasi dimasa yang akan datang. Menurut (Domes et al., 2019), kinerja merupakan pencapaian yang sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai hal yang selalu menjadi perhatian pemimpin organisasi.

Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ahmed & Ramzan, 2013) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu terhadap

kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor. Namun demikian, (Beehr & Newman, 1978) telah mendefinisikan stres sebagai situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan (yaitu mengganggu atau meningkatkan) dalam kondisi psikologis dan / atau fisiologisnya, sedemikian rupa sehingga orang tersebut terpaksa menyimpang dari berfungsi normal.

Menurut (Rivai, 2004) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut (Robbins, S. P., 2011) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut (Setyawati et al., 2018) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut (Mulyadi, 2015) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal hukuman karena sebenarnya hukuman adalah

merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut (Hartatik, 2014) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Hasibuan, 2013) Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Konflik kerja di dalam organisasi juga sering terjadi. Konflik bias terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Konflik di dalam organisasi 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.

Menurut (Rivai, 2004) mengatakan bahwa konflik adalah keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Menurut (Robbins, 2003)

mendefinisikan bahwa Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Proses penerapan manajemen SDM bukanlah hal yang mudah untuk diterapkan, mengingat bahwa jumlah SDM yang terdapat di dalam suatu organisasi sangatlah banyak jumlahnya, disamping itu perbedaan kepentingan antara satu individu dengan dengan individu lainnya tentu memiliki perbedaan. Praktik manajemen sumber daya manusia bukan hanya dipilih berdasarkan teknisnya, tetapi juga harus mempertimbangkan bagaimana implementasi strategi organisasi (Schuler & E. Jackson, 2014) . Keluhan dapat berarti tuntutan dari pegawai bahwa manajemen tidak bertindak menurut dan memenuhi syarat-syarat persetujuan manajemen tenaga kerja yang telah dinegosiasikan, sesuai dengan bagaimana mereka menerimanya (Nickels, W. G. M., James M., M. & Susan, 2010) . Kinerja Pegawai yang dimaksud yakni aktivitas yang dimulai dari proses perolehan SDM, Penggunaan SDM, dan kemudian Pemutusan Hubungan kerja dengan SDM tersebut. Kinerja Pegawai merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai (Sumenge, 2013).

Stress Kerja

(Ahmed & Ramzan, 2013) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi efektifitas SDM dalam

kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor. Namun demikian, (Beehr & Newman, 1978) telah mendefinisikan stres sebagai situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan (yaitu mengganggu atau meningkatkan) dalam kondisi psikologis dan/ atau fisiologisnya, sedemikian rupa sehingga orang tersebut terpaksa menyimpang dari berfungsi normal.

Menurut (Rivai, 2004) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut (Robbins, S. P., 2011) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut (Setyawati et al., 2018) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut (Mulyadi, 2015) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal hukuman

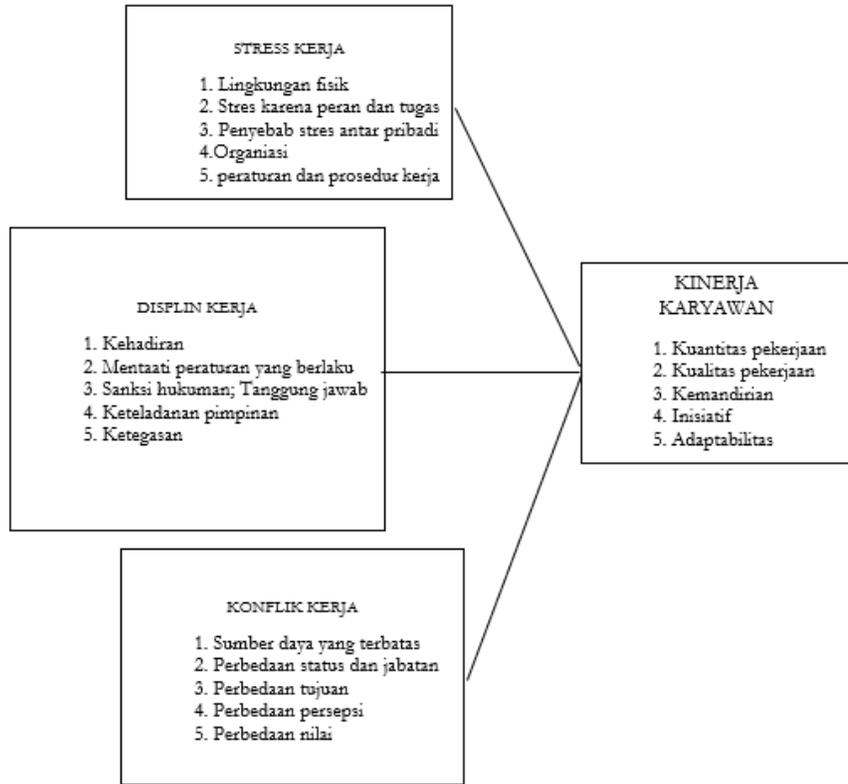
karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut (Hartatik, 2014) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut (Hasibuan, 2013) Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Konflik Kerja

Menurut (Rivai, 2004) mengatakan bahwa konflik adalah keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Menurut (Robbins, 2003) mendefinisikan bahwa Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Model Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

Model berikut (Gambar 1) menggambarkan hubungan antar variabel di antara Variabel Kinerja Pegawai yang diduga dipengaruhi oleh Variabel Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: (Luci & Lumbanraja, 2018), (Setyawati et al., 2018), (Jauvani, 2017), (Julvia, 2016).

METODE PENELITIAN

Strategi Penelitian

Jenis yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument dan menjelaskan apa hasil dari penelitian ini menurut (Sugiyono, 2012). Penelitian ini mengambil populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang.

Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yang berisi lima poin skala likert antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (ST)
3. Netral (N)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

Populasi dan Unit Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling yang sampelnya sejumlah 32 orang yang bekerja dari 40 karyawan pada Bagian Perekonomian Pemkab Magelang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penggunaan data kuantitatif digunakan dengan alasan pengukuran penelitian ini dinyatakan dalam notasi angka.

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai sumber data primer dari responden. Metode pemberian kuisioner secara terhubung kepada responden untuk memudahkan dalam mengisi kuisioner yang diberikan oleh peneliti.

Instrumen Penelitian

Kinerja Pegawai (Y) Merupakan hasil yang dikerjakan pegawai sesuai dengan petunjuk, arahan, kompensasi dan kemampuannya. Menurut (Dan et al., 2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas

Stress Kerja (X1) merupakan suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidak keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut (Hamali, S.S., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Lingkungan fisik
2. Stres karena peran dan tugas
3. Penyebab stres antar pribadi
4. Organisasi
5. peraturan dan prosedur kerja

Disiplin Kerja (X2) merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Umar, 2005) adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah :

1. Kehadiran
2. Mentaati peraturan yang berlaku
3. Sanksi hukuman; Tanggung jawab

4. Keteladanan pimpinan
5. Ketegasan

Konflik Kerja (X3) adalah ketidaksesuaian antar anggota atau kelompok dalam organisasi yang harus menerima kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut (Gaol, 2014) indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Sumber daya yang terbatas
2. Perbedaan status dan jabatan
3. Perbedaan tujuan
4. Perbedaan persepsi
5. Perbedaan nilai

Metode Analisis Data

Data bersifat crossection dengan skala nominal, pada dasarnya menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas menurut (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa suatu kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r) lebih besar dari pada nilai dengan taraf signifikan 5%, Uji Realibilitas adalah bertujuan untuk melihat apakah kuisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut dilakukan secara berulang (Sujarweni, 2014) mengatakan bahwa kuisioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$., Uji Asumsi Klasik, Uji t Menurut (Ghozali, 2016) jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) dan jika dilihat dari t table dikatakan. Uji F Menurut (Ghozali, 2016) jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y). Karena nilai signifikansi nya lebih kecil yaitu 0,000. Dan menurut

(Sujarweni, 2014) menyatakan bahwa, jika nilai F Hitung $>$ F table. Maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependet (Y). Menggunakan Uji Analisis Regresi berganda adalah metode yang paling tepat untuk menganalisis pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan konflik kerja pada kinerja pegawai di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Stress Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Konflik Kerja

e : Residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variable, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5%. Menurut (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa suatu kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r) lebih besar dari pada nilai dengan taraf signifikan 5%. Dari 20 item pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai, stress kerja, disiplin kerja dan konflik kerja \ 20 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 1. Uji Realibilitas

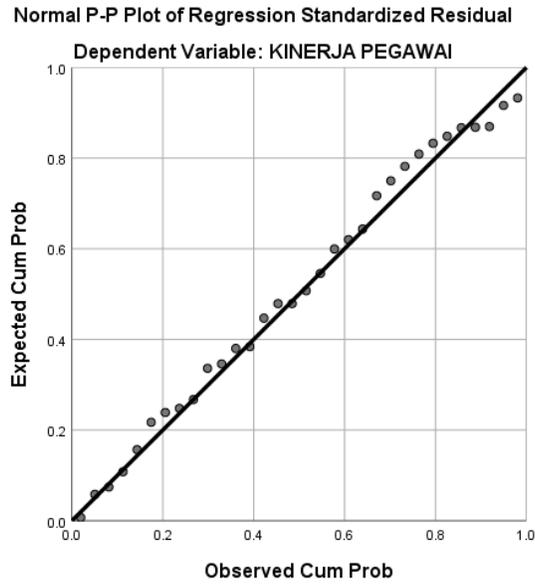
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	20

Sumber: Data diolah oleh penulis (2020)

Uji Realibilitas bertujuan untuk melihat apakah kuisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut dilakukan secara berulang (Sujarweni, 2014) mengatakan bahwa kuisioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6. Data diatas menunjukkan bahwa kuisioner tersebut reliable karena mendapatkan angka Cornbach Alpha sebesar 0,895.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mengikui garis diagonal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan P Plot

Sumber: Data diolah oleh penulis (2020)

Tabel 2. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42180597
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.060
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah oleh penulis (2020)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) Tidak terjadi gejala multikolinieritas, Jika nilai Tolerance > 0,1000 dan nilai VIF < 10,00. Maka data diatas menyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

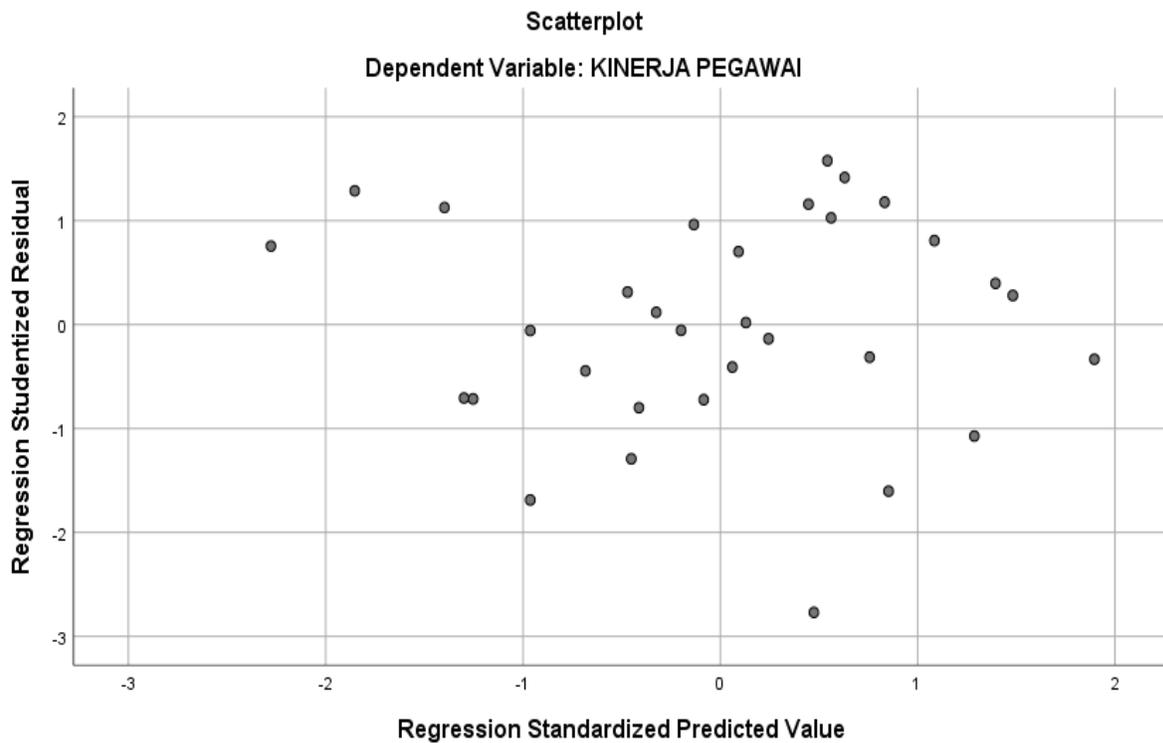
Menurut (Ghozali, 2016) tidak terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas (mengelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari hasil data diatas menyatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.360	3.645		.647	.523		
	STRESS KERJA	-.150	.226	-.105	-.664	.512	.485	2.060
	DISPLIN KERJA	-.330	.253	-.247	-1.307	.202	.341	2.931
	KONFLIK KERJA	1.340	.215	1.026	6.220	.000	.447	2.238

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah (2020)



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2016) tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du). Hasil diatas menyatakan bahwa du (1,650) < Durbin Watson (1,876) < 4-du (2,350) maka artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Statistik t

Menurut (Ghozali, 2016) jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) dan jika dilihat dari t table dikatakan signifikan jika t hitung > 0,05/2;32-3-1(2,048). Jika dilihat dari tabel diatas bahwa variabel Stress Kerja (X1) dan Displin kerja (X2) tidak berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) karena nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Tapi konflik kerja (X3) berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan

(Y) karena nilai t hitung > 2,048 dan nilai sig. < 0,05.

Uji Statistik F

Menurut (Ghozali, 2016) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y). Karena nilai signifikansi nya lebih kecil yaitu 0,000. Dan menurut (Sujarweni, 2014) menyatakan bahwa, jika nilai F Hitung > F table. Maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependet (Y). Dan hasilnya adalah nilai F hitung sebesar 18,107 > 2,92 (F table dari 3; 32-3). Maka kesimpulan dari tabel diatas menyatakan bahwa stress kesrja (X1), disiplin kerja (X2) dan konflik kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.623	1.976	1.876
a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRESS KERJA, DISPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Tabel 5. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.148	3	70.716	18.107	.000 ^b
	Residual	109.352	28	3.905		
	Total	321.500	31			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRESS KERJA, DISPLIN KERJA						

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dengan uji hipotesis secara parsial (uji-t) signifikansi bahwa variabel stres kerja dan variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi, Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan lainnya uji hipotesis secara parsial (uji-F) signifikansi bahwa variabel Stress Kerja variabel disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perekonomian Pemkab Magelang. Oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan stres kerja dan disiplin kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai. Untuk mempertahankan hasil dari kinerja pegawai yang baik, sebaiknya organisasi memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi kinerja pegawai.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Rafika Aditama.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- ARIF YUSUF HAMALI, S.S., M. M. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi Mengelola Pegawai*. Caps Publishing.
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Dan, K., Kabupaten, P., & Barat, A. (2016). 1), 2). 3(2), 2081–2086.
- Domes, G., Stächele, T., von Dawans, B., & Heinrichs, M. (2019). Effects of internet-based stress management on acute cortisol stress reactivity: Preliminary evidence using the Trier Social Stress Test for Groups (TSST-G). *Psychoneuroendocrinology*, 105, 117–122. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2018.12.001>
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23*. Badan Penerbit Undip.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- ibrahim, R., Sasmita, J., & Putri, A. K. (2015). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Di Perawang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–18.
- Jauvani, E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus pada Tenaga*. 4(1), 221–228.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–72. <https://doi.org/10.1186/1758-2946-6-2>
- Luci, P., & Lumbanraja. (2018). *Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mekanisme Koping Stres Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Medan*.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inmedia.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk organisasi*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., dan T. A. J. (2011). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid II*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Simanjuntak, T. H., & Mukhlis, I. (2012). Analysis of Tax Compliance and Impacts on Regional Budgeting and Public Welfare. *Administrative Science & Organization*, 19(3), 194–205.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Umar, H. (2005). *Universitas Indonesia Library >> Buku Teks*. 63–77.