

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran DPRD Secara Umum

Badan legislatif unikameral yang bekerjasama dengan pemerintah Kota Samarinda adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda. Anggota DPRD dipilih oleh pemilih dari berbagai partai politik yang mengikuti pemilu. "Pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota mempunyai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum." Ketentuan UUD 1945 ini mengacu pada DPRD. Setelah itu, undang-undang disahkan untuk lebih mengontrol DPRD; undang-undang tersebut yang terbaru adalah UU 17 Tahun 2014.

3.1.1 Dasar Hukum dan Tugas DPRD

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda ditata kembali dan tata kerja direvisi dalam Peraturan Walikota Nomor 65 Tahun 2021 yang mengubah Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2018. Dalam rangka merangkap kegiatan pemerintahan di wilayah Sekretariat Dewan yang berada di bawah kewenangan Pemerintah Daerah, dan tanggung jawab bantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Sekretariat DPRD bertugas membantu Walikota.

3.1.2 Fungsi DPRD

Tanggung jawab utama Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda meliputi:

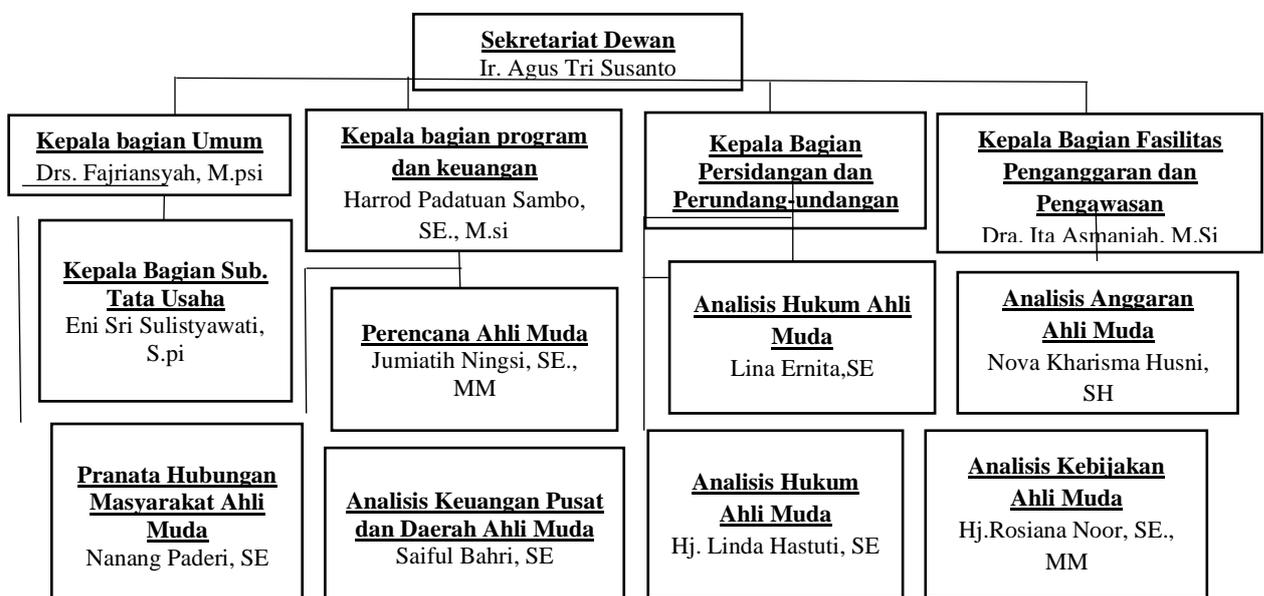
1. Mengelola tugas kesekretariatan dan administrasi keuangan DPRD untuk menjamin efisiensi pelaksanaannya; merencanakan dan melaksanakan uji coba; membuat notulen rapat; dan menilai DPRD.
2. Mengelola hubungan masyarakat, dan mengembangkan serta mengevaluasi undang-undang di tingkat federal dan regional merupakan salah satu tanggung jawab administratif Setwan yang luas.
3. Membantu delegasi masyarakat dan pengunjung DPRD, serta mengkoordinasikan dan menyediakan tenaga spesialis yang diperlukan berdasarkan kemampuan anggaran daerah.

3.1. Struktur Organisasi

Susunan organisasi menurut Peraturan Walikota (Perwali) Kota Samarinda Nomor 109 Tahun 2021 tentang Kedudukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja adalah sebagai berikut, sebagaimana dimaksud dalam kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda :

Gambar 1.2

Struktur Organisasi Kantor DPRD



3.2 Karakteristik Responden

Studi ini mensurvei empat puluh satu pegawai pemerintah yang bekerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Samarinda. Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu meliputi antara lain:

1. Nama
2. Jenis kelamin
3. Usia
4. Pendidikan terakhir
5. Pangkat/golongan
6. Jabatan

Uraian jelas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
karakteristik responden

No	Uraian	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki_laki	25	61.0
	Perempuan	16	39.0
	Total	41	100.0
2	Usia		
	51 keatas	16	39.0
	46 s/d 50	15	36.6
	41 s/d 45	7	17.1
	35 s/d 40	3	7.3
	Total	41	100.0
3	Pendidikan Terakhir		
	S-2	6	12.2
	S-1	19	53,7
	D3	1	2,4
	SMA SEDERAJAT	15	31,7
	Total	41	100.0
4	Gol/Ruang		
	Gol III/b	8	19.5
	Penata Tingkat I IV/b	8	19.5
	Gol II/c	7	17.1
	Penata III/c	5	12.2
	Gol II/d	4	9.8
	Gol III/a	3	7.3
	Pembina IV/a	2	4.9
	Pembina Tingkat I IV/b	2	4.9
	Pembina Utama Muda IV/b	1	2.4
	Gol I/D	1	2.4
Total	41	100.0	

3.3 Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

3.1.1 Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memahami penilaian dari responden terhadap variabel stress kerja, konflik kerja dan kinerja. Penilaian ini didasarkan pada skor yang dikelompokkan dalam rentang skor sesuai perhitungan berikut:

$$Rs = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan:

Rs = Rentang skor

m = Skor maksimum

n = Skor minimal

k = jumlah kategori

Teknik pemberian skor yang baik memiliki rentang minimum 1 dan maksimum 5, sehingga perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan sebagai berikut:

Dengan menggunakan kriteria lima tingkatan, rentang dari lima dikurang satu kemudian dibagi lima akan menghasilkan 0,8. Kategori jawaban dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel : 1.4 Kategori Jawaban

Nilai Bobot	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat kurang
1,81 - 2,60	Kurang
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

3.3.2 Persepsi Responden Tentang Stres Kerja

Hasilnya ditunjukkan pada tabel 1.4. Jawabannya didasarkan pada skala enam poin dengan 41 peserta: 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk tidak yakin (RG), 4 untuk setuju (S), dan 5 untuk sangat setuju (SS).

Tabel 1.4

Persepsi responden tentang stres kerja

NO	Stres Kerja	frekuensi					N	Total	Mean	Kriteria
		STS	TS	RG	S	SS				
1	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar?	8	5	3	8	17	41	140	3,41%	Baik
2	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar?	14	5	2	10	10	41	119	2,90%	Cukup

3	Saya merasa diberikan target kerja yang sangat tinggi?	8	2	5	14	12	41	143	3,48%	Baik
4	Saya merasa sangat sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja saya?	6	4	3	19	8	41	142	3,46%	Baik
5	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya?	9	5	13	4	10	41	117	2,85%	Cukup
6	Saya merasa sering kesulitan pada saat bekerja?	6	3	6	17	9	41	129	3,14%	Cukup
7	Saya merasa waktu istirahat Yang diberikan perusahaan sangat sedikit?	17	1	1	6	16	41	120	2,92%	Cukup
8	Saya merasa sangat Lelah Karena banyaknya tuntunan pekerjaan yang diberikan atasan?	9	8	9	8	12	41	118	2,87%	Cukup
9	Saya sering sakit karena kelelahan dalam bekerja?	9	7	7	5	12	41	129	3,14	Cukup
10	Saya merasa iklim ditempat saya bekerja tidak nyaman?	14	2	3	8	13	41	109	2,65	Cukup

11	Saya merasa keleluasan dalam bekerja sangat terbatas?	9	5	4	13	10	41	111	2,70%	Cukup
12	Saya Memiliki banyak tanggung jawab dalam Pekerjaan saya?	18	4	-	3	15	41	119	2,90%	Cukup
X1 Stres Kerja									3,04	Cukup

Berikut adalah penjelasan pada tabel 1.3, bahwa penilaian dari 41 responden variabel stres kerja pada:

1. X1.1 Delapan responden sangat tidak setuju, lima responden menyatakan tidak setuju, tiga responden ragu, delapan responden menyatakan setuju, dan tujuh belas responden menyatakan sangat setuju.
2. X1.2 Sebanyak empat belas responden memberikan tanggapan sangat negatif, lima orang memberikan tanggapan netral, dua orang menyatakan ragu-ragu, sepuluh orang memberikan jawaban setuju, dan sepuluh orang lagi memberikan jawaban sangat positif.
3. X1.3 Sebanyak 8 orang menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju, 5 orang menyatakan ragu, 14 orang menyatakan setuju, dan 12 orang menyatakan sangat setuju.
4. X1.4 Sebanyak 19 responden setuju, 8 sangat setuju, 6 sangat tidak setuju, 4 tidak setuju, 3 ragu, dan 6 menjawab tidak berpendapat sama sekali.
5. Terhadap X1.5, sembilan responden menyatakan sangat tidak setuju, lima orang kurang setuju, tiga belas orang ragu-ragu, empat orang menyatakan setuju, dan sepuluh orang menyatakan sangat setuju.
6. X1.6 Sebanyak enam responden menyatakan sangat tidak setuju, tiga responden menyatakan kurang setuju, enam responden menyatakan ragu-ragu, tujuh belas responden menyatakan setuju, dan sembilan responden menyatakan sangat setuju.
7. Pada X1.7, 17 orang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang menyatakan tidak yakin, 6 orang menyatakan setuju, dan 16 orang menyatakan sangat setuju.
8. Sebanyak 12 orang sangat setuju, 8 orang kurang setuju, 9 orang ragu-ragu, 8 orang setuju, dan 9 orang sangat tidak setuju terhadap X1.8.
9. Berdasarkan X1.9, sebanyak 9 orang menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang menyatakan tidak setuju, 7 orang menyatakan ragu-ragu, 5 orang menyatakan setuju, dan 12 orang menyatakan sangat setuju.
10. Dalam rentang X1.10, empat belas responden sangat tidak setuju, dua orang tidak setuju, tiga orang tidak yakin, delapan orang setuju, dan tiga belas orang sangat setuju.
11. X1.11 sebanyak 9 orang menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang menyatakan tidak setuju, 4 orang menyatakan ragu, 13 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju.
12. X1.12, sebanyak 18 orang menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang kurang setuju, 3 orang setuju, dan 15 orang sangat setuju.
13. Hasil dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel stres kerja didapatkan nilai rata-rata 3,04% dengankriteria cukup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang berada di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda dinyatakan cukup oleh responden. Perolehan tertinggi didapatkan dari indikator “saya merasa diberikan target kerja yang sangat tinggi” hal ini

menyatakan bahwa target yang kerja yang diberikan instansi cukup tinggi pada pegawai.

3.3.2 Peresepsi Responden Tentang Konflik Kerja

Tabel 1.5 menampilkan hasil analisis jawaban 41 responden yang diberikan dalam skala enam poin: sangat tidak setuju (STS) = 1, tidak setuju (TS) = 2, tidak yakin (RG) = 3, setuju (S) = 4, dan sangat setuju (SS) = 5. Hasilnya menunjukkan bagaimana perasaan responden terhadap berbagai sifat pribadi.

Tabel 1.5
Peresepsi responden tentang konflik kerja

No	Konflik Kerja	Frekuensi					N	Total	Mean	Kriteria	
		STS	TS	RG	S	SS					
1	Saya merasa adanya perbedaan visi antara saya dan rekan kerja?	10	3	3	14	11	41	136	3,31%	Cukup	
2	Saya merasa mempunyai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan saya dan rekan kerja?	9	2	4	16	10	41	139	3,39%	Cukup	
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan?	3	5	3	20	10	41	152	3,70%	Baik	
4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan?	8	1	2	19	11	41	147	3,58%	Baik	
5	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan?	6	14	5	18	18	41	141	3,43%	Baik	
6	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya?	12		4	1	4	20	41	139	3,39%	Cukup
7	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antarasaya dan rekan kerja saya?	11		7	7	14	2	41	112	2,73%	Cukup
8	Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara saya dan rekan kerja?	6		7	8	14	2	41	131	3,19%	Cukup
X2 Konflik Kerja									3,34	Cukup	

Berikut adalah penjelasan pada tabel 1.5 bahwa penilaian dari 41 responden variabel konflik kerja pada:

1. X2.1 Ada sepuluh jawaban yang sangat tidak setuju, tiga jawaban kurang setuju, tiga jawaban kurang yakin, empat belas jawaban setuju, dan sebelas jawaban sangat setuju.

2. X2.2 Sebanyak sembilan responden memberikan tanggapan sangat negatif, dua orang memberikan tanggapan netral, empat orang menyatakan ragu-ragu, enam belas orang memberikan tanggapan setuju, dan sepuluh orang memberikan tanggapan positif yang kuat.
3. X2.3 Responden sangat tidak setuju sebanyak tiga orang, lima orang menyatakan tidak setuju, tiga orang ragu, dua puluh orang menyatakan setuju, dan sepuluh orang menyatakan sangat setuju.
4. Saat ditanya tentang X2.4, 8 orang menjawab sangat tidak setuju, 1 orang menjawab tidak setuju, 2 orang menjawab ragu, 19 orang menjawab setuju, dan 11 orang menjawab sangat setuju.
5. Enam orang menyatakan sangat tidak setuju terhadap X2.5, empat belas orang menyatakan tidak setuju, lima orang menyatakan ragu, delapan belas orang menyatakan setuju, dan delapan belas orang menyatakan sangat setuju.
6. Sedikitnya 12 orang menyatakan sangat tidak setuju terhadap X2.6, 4 orang menyatakan tidak setuju, 1 orang merasa ragu, 4 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan sangat setuju.
7. Berdasarkan X2.7, 11 orang menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang menyatakan tidak setuju, 7 orang merasa ragu, 14 orang menyatakan setuju, dan 2 orang menyatakan sangat setuju.
8. Terdapat total 14 tanggapan afirmatif, 6 tanggapan negatif, 7 tanggapan netral, 8 tanggapan ragu-ragu, 14 tanggapan setuju, dan 2 tanggapan sangat setuju dari total 2,8 responden.
9. Hasil dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel konflik kerja didapatkan nilai rata-rata 3,34% dengan kriteria cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden menilai konflik kerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda sudah cukup. Indikasi yang mendapat nilai tertinggi adalah "Saya merasa saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan pekerjaan". Hal ini menunjukkan seringnya terjadi perselisihan antar pekerja.

3.3.3 Peresepsi Responden Tentang Kinerja Pegawai

Tabel 1.6 menampilkan hasil tanggapan peserta mengenai karakteristik individu yang diperoleh dari 41 responden yang diberikan enam kemungkinan jawaban: sangat tidak setuju (STS) = 1, tidak setuju (TS) = 2, tidak yakin (RG) = 3, setuju (S) = 4, dan sangat setuju (SS) = 5.

Tabel 1.6

Persepsi responden tentang kinerja pegawai

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi					N	Total	Mean	Kriteria
		STS	TS	RG	S	SS				
1	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan aturan beban kerja yang dimiliki oleh institusi?	8	9	2	13	9	41	129	3,14%	Cukup
2	Saya selalu mengikuti petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah disepakati?	6	14	5	11	5	41	118	2,87%	Cukup
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan institusi?	5	12	9	11	4	41	120	2,92%	Cukup
4	Saya biasa bekerja lembur agar pekerjaan saya selesai tepat waktu?	14	10	3	7	7	41	107	2,60%	Cukup

5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan?	2	7	3	24	5	41	146	3,56%	Cukup
6	Saya selalu berusaha dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan?	4	9	3	19	6	41	137	3,34%	Cukup
7	Saya telah mencapai target kinerja sesuai dengan target insitusi?	11	9	6	7	8	41	115	2,80%	Cukup
8	Saya telah mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target kerja institusi?	12	10	5	7	5	41	105	2,56%	Cukup
9	Saya telah meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja?	8	7	7	8	11	41	130	3,17%	Cukup
10	Saya selalu efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan saya?	10	8	8	6	9	41	119	2,90%	Cukup
11	Saya merasa bangga dan puas ketika melakukan pekerjaan Dengan baik	7	13	4	10	7	41	120	2,92%	Cukup
Y1 Kinerja Pegawai								2,98%	Cukup	

Berikut adalah penjelasan pada tabel 1.6 bahwa penilaian dari 41 responden variabel kinerja pegawai pada:

1. Y1.1, sebanyak 13 orang menyatakan setuju, 9 orang sangat setuju, 8 orang kurang setuju, 9 orang ragu-ragu, dan 8 orang sangat tidak setuju.
2. Hasil Y1.2 menunjukkan 6 orang sangat tidak setuju, 14 orang sangat tidak setuju, 5 orang ragu-ragu, 11 orang setuju, dan 5 orang sangat setuju.
3. Respon kurang setuju sebanyak 12 orang, sangat tidak setuju 5 orang, ragu-ragu 9 orang, setuju 11 orang, dan sangat setuju 4 orang pada Y1.3.
4. Berdasarkan Y1.4, sebanyak 14 responden sangat tidak setuju, 10 orang kurang setuju, 3 orang ragu, 7 orang setuju, dan 7 orang sangat setuju.
5. Untuk Y1.5, 2 orang menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang kurang setuju, 3 orang ragu, 24 orang menyatakan setuju, dan 5 orang sangat setuju.
6. Dari seluruh responden, 4 orang menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang sangat tidak setuju, 3 orang tidak yakin, 19 orang menyatakan setuju, dan 6 orang sangat setuju dengan Y1.6.
7. Y1.7, sebanyak 19 responden setuju, 6 sangat setuju, 3 ragu-ragu, 11 sangat tidak setuju, 9 tidak setuju, dan 6 tidak berpendapat.
8. Dari jumlah jawaban tersebut, 12 orang menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang sangat tidak setuju, 5 orang ragu-ragu, 7 orang setuju, dan 5 orang sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
9. Dari total responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang, sangat tidak setuju sebanyak 7 orang, ragu-ragu sebanyak 7 orang, setuju sebanyak 8 orang, dan sangat setuju sebanyak 11 orang terhadap Y1.9.

10. Nilai 1,00 Secara keseluruhan, 10 orang menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang tidak setuju, 8 orang ragu-ragu, 6 orang menyatakan setuju, dan 9 orang sangat setuju.
11. Sepuluh orang menyatakan setuju, tujuh orang menyatakan sangat setuju, tiga belas orang menyatakan tidak setuju, empat orang ragu-ragu, dan tujuh orang menyatakan Y1.11.
12. Hasil dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai didapatkan nilai rata-rata 2,98% dengan kriteria cukup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang berada di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda dinyatakan cukup oleh responden. Perolehan tertinggi didapatkan dari indikator “Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepada saya” hal ini menyatakan bahwa setiap pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

3.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.4.1 Uji Validitas

Tabel 1.7 di bawah ini menampilkan keseluruhan temuan perhitungan uji validitas:

Tabel 1.7
Uji validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai R- hitung	Nilai R-tabel	Keterangan
1	Stres Kerja	X1.1	0,6930	0,2605	Valid
		X1.2	0,4580	0,2605	Valid
		X1.3	0,4950	0,2605	Valid
		X1.4	0,6920	0,2605	Valid
		X1.5	0,4690	0,2605	Valid
		X1.6	0,5940	0,2605	Valid
		X1.7	0,6010	0,2605	Valid
		X1.8	0,6450	0,2605	Valid
		X1.9	0,7280	0,2605	Valid
		X1.10	0,6210	0,2605	Valid
		X1.11	0,4690	0,2605	Valid
		X1.12	0,6880	0,2605	Valid
2	Konflik Kerja	X2.1	0,7080	0,2605	Valid
		X2.2	0,6410	0,2605	Valid
		X2.3	0,8490	0,2605	Valid
		X2.4	0,8040	0,2605	Valid
		X2.5	0,6180	0,2605	Valid
		X2.6	0,8610	0,2605	Valid
		X2.7	0,6560	0,2605	Valid
		X2.8	0,7560	0,2605	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1.1	0,8370	0,2605	Valid
		Y1.2	0,8750	0,2605	Valid
		Y1.3	0,8190	0,2605	Valid
		Y1.4	0,8240	0,2605	Valid
		Y1.5	0,8450	0,2605	Valid
		Y1.6	0,8120	0,2605	Valid
		Y1.7	0,8470	0,2605	Valid
		Y1.8	0,9230	0,2605	Valid
		Y1.9	0,9520	0,2605	Valid
		Y1.10	0,8110	0,2605	Valid
		Y1.11	0,8110	0,2605	Valid

Seluruh item pertanyaan sah dan layak untuk dipelajari, berdasarkan temuan uji validitas pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai r taksiran $>$ r tabel untuk Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Pegawai (Y1).

3.4.2 Uji Reabilitas

Lihat tabel 1.8 untuk hasil uji reliabilitas pada variabel berikut: stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y1).

Tabel 1.8
Uji reabilitas

No	Variabel	Koefisien Reabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja	0,844	reliabel
2	Konflik Kerja	0,877	reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,964	reliabel

Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dipercaya berdasarkan temuan uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y1) pada tabel di atas. Hal ini disebabkan karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari koefisien alpha sebesar 0,06.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Linearitas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier adalah dengan melakukan uji linieritas. Uji linearitas didasarkan pada asumsi adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat bila nilai signifikansi divergensi dari linieritas lebih besar dari 0,05.

Tabel 1.9
Uji linearitas X1

			Sum of square	df	Mean square	f	sig
Y1 total.X1 total	Between groups	Combinet	4156.888	26	159.880	.824	.677
		Linearity	2.722	1	2.722	.014	.907
		Deviation from linearity	4154.167	25	166.167	.856	.645
	Within groups total		2716.917	14	194.065		
			6873.805	40			

Tabel 1.10
Uji linearitas X2

			Sum of square	df	Mean square	f	sig
Y1 total.X2 total	Between groups	Combinet	2857.105	20	142.855	.711	.774
		Linearity	185.958	1	185.958	.926	.347
		Deviation from linearity	2671.147	19	140.587	.700	.779
	Within groups total		4016.700	20	200.835		
			6873.805	40			

Jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 seperti terlihat pada hasil pengujian, maka terdapat hubungan linier antar variabel.

3.5.2 Uji Normalitas

Tabel 1.9 di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas jika diterapkan pada variabel-variabel

berikut: stres kerja (X1), konflik kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y1).

Tabel 1.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	mean	.0000000
	Std. Deviation	12.25220759
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa hasil pengujian dikatakan berdistribusi normal, sesuai uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnow pada Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y1) variabel pada tabel di atas.

3.5.3 Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat ditentukan dengan menggunakan uji multikolinieritas. Berdasarkan Tabel 1.1, variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) terbukti multikolinier.

Tabel 1.12
Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
1	Stres Kerja	0,262	3,823	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Konflik Kerja	0,262	3,823	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Hal ini disebabkan nilai variance inflasi faktor sebesar $3,823 < 10$, dan nilai toleransi masing-masing variabel lebih dari atau sama dengan 0,01.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk memeriksa apakah varians nilai residu sebanding digunakan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) pada tabel 1.11 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.13
Uji Heteroskedastisitas

NO	Variabel	Sig	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja	0,557	0,05	Normal
2	Konflik Kerja	0,572	0,05	Normal

Nilai signifikansi Variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,557 dan 0,572 sesuai dengan temuan uji heteroskedastisitas pada tabel di atas. Kedua variabel ini mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel yang menunjukkan heteroskedastisitas.

3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah nilai-nilai hasil uji Analisis Regresi Linear berganda pada Variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) pada tabel 1.12

Tabel 1.14
Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig
1	Konstanta	34.521	
2	Stres Kerja	0.743	0,044
3	Konflik Kerja	-1.077	0,025

Persamaan regresi linier berganda berikut ini diperoleh dari hasil pengujian di atas:

$$y = 34.521 + 0,743 (X1) + -1.077 (X2)$$

dari fungsi linear tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Apabila faktor-faktor tambahan seperti stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai, maka nilai konstanta analisis sebelumnya yaitu 34,521 adalah cukup. Variabel Kinerja Petugas tetap konstan tanpa adanya variabel independen.
2. Dengan koefisien regresi X1 sebesar 0,743 terlihat adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja petugas; Artinya, setiap kenaikan stres kerja sebesar satu satuan, maka akan berdampak sebesar 0,743 satuan terhadap kinerja staf. Dengan asumsi penelitian tidak meneliti faktor tambahan apa pun.
3. Hubungan negatif antara variabel Konflik Kerja dengan Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X2 sebesar -1,077. Hal ini berarti semakin meningkatnya Konflik Kerja maka akan menyebabkan menurunnya Kinerja Pegawai.

3.6.1 Uji t

Temuan pengujian hipotesis yang berupaya memastikan adanya dampak parsial terhadap variabel independen disajikan di bawah ini. X1, Stres Kerja, X2, dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y1)

1. Stres Kerja

Kinerja Pegawai (Y1) sebagai Fungsi Stres Kerja (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,044 seperti terlihat pada tabel 1.12. Variabel Stres Kerja dianggap dapat diterima karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (atau 0,050). Penerimaan konsep bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai berikut ini.

2. Konflik Kerja

Dampak konflik tempat kerja (X1) terhadap output pegawai (Y1) signifikan secara statistik ($p = 0,025$) pada variabel konflik kerja. Variabel Konflik Kerja dianggap dapat diterima karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 atau 0,050. Oleh karena itu, masuk akal untuk menerima anggapan bahwa konflik di tempat kerja mempengaruhi produktivitas.

3.6.2 Uji F

Stres kerja dan konflik kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengukurnya digunakan uji f. Temuan uji f adalah sebagai berikut:

Tabel 1.15

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.141	2	434.571	2.750	.077 ^a
	Residual	6004.664	38	158.017		
	Total	6873.805	40			

a. Dependent Variable: Y1 total

b. Predictors: (Constant), X2total, X1total

Nilai signifikansi sebesar 0,077 ditentukan dari perhitungan uji F seperti terlihat pada tabel 1.13. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Dengan menggunakan uji r^2 kita dapat melihat seberapa besar pengaruh Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y1). Uji r^2 menghasilkan temuan sebagai berikut:

Tabel 1.16
Uji Koefisien Determinasi

odel	Square	djusted r square	d. Error of the estimate
	.356 ^a	.126	.080
			12.57050

Nilai R-squared sebesar 0,126 atau 12,6% berdasarkan tabel 1.14. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa X1 dan X2 masing-masing memiliki dampak sebesar 0,126 atau 12,6% terhadap Y1 dan kinerja pegawai.

3.7 Pembahasan

Dari serangkaian pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, telah menunjukkan beberapa hubungan antar variabel stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda, Adapun hasil yang diperoleh ialah :

3.1.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda berdasarkan studi regresi (koefisien = 0,743). Konflik kerja memiliki koefisien yang lebih tinggi dibandingkan stres kerja. Kinerja pegawai tidak terlalu terpengaruh oleh stres di tempat kerja dibandingkan faktor independen lainnya.

Nilai signifikansi sebesar 0,044 dihasilkan oleh temuan pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa temuan pengujian hipotesis 1 diterima karena nilai signifikansinya kurang dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan temuan kami sejalan dengan hal tersebut. Situasi ini memberikan contoh bagaimana manajemen stres mempunyai efek multiplikatif pada sejauh mana hal itu meningkatkan kinerja pegawai.

3.1.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, dari analisis regresi terlihat bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (koefisien = -1,077).

Stres kerja memiliki koefisien yang lebih rendah dibandingkan konflik kerja. Oleh karena itu, di antara faktor-faktor independen yang mempengaruhi kinerja pegawai, konflik di tempat kerja menempati peringkat tertinggi.

Nilai p sebesar 0,025 diambil dari temuan pengujian hipotesis. Nilai signifikansinya kurang dari 0,050 menunjukkan bahwa temuan pengujian hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat konflik kerja berhubungan dengan rendahnya tingkat kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Yohana (2019) yang menemukan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siantar Simalungun terkena dampak negatif dan signifikan dari konflik di tempat kerja. Skenario ini menunjukkan bagaimana memburuknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh meningkatnya konflik yang terjadi antar pekerja.

3.1.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Tingkat signifikansi sebesar 0,077 diperoleh dengan menggunakan uji f. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Syamsiatul (2019) menemukan bahwa stres dan konflik di tempat kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan, dan temuan kami sejalan dengan temuan tersebut. Hal ini karena stres di tempat kerja meningkatkan kinerja, namun perselisihan di tempat kerja menurunkannya. Kedua variabel independen tersebut berbeda, namun berlawanan.