

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN  
RAKYAT DAERAH DI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Oleh:  
Ainaya Syafitri  
NIM. 2011102431529**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
MARET 2024**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJATERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH DI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Oleh:  
**Ainava Syafitri**  
NIM. 2011102431529



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
MARET 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Ainaya Syafitri  
NIM. 2011102431529

Disetujui untuk diujikan

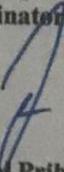
Pada tanggal 20 juni 2024

Pembimbing



Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si  
NIDN 8835033420

Mengetahui,  
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.  
NIDN 1115039601

**LEMBAR PENGESAHAN**

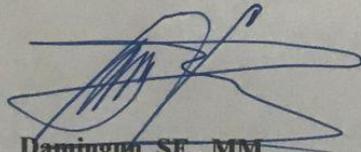
**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH DI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan oleh:  
Ainaya Syafitri  
2011102431529**

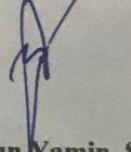
**Diseminarkan dan Diujikan  
Pada tanggal 08 Juli 2024**

**Penguji I**



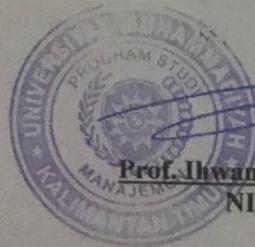
**Damingun, SE., MM.  
NIDN. 1117087203**

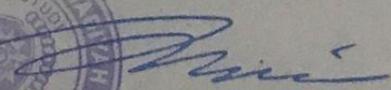
**Penguji II**



**Dr. Bun Yamin, S.E., M.Si.  
NIDN. 883503340**

**Mengetahui,  
Ketua  
Program Studi S1 Manajemen**



  
**Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIDN. 0620107201**

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainaya Syafitri

NIM : 2011102431529

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH DI KOTA SAMARINDA

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 23 Juli 2024  
Yang membuat pernyataan



Ainaya Syafitri  
NIM. 2011102431529

## **ABSTRAK**

Pengaruh Stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Samarinda. Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner angket secara langsung kepada pegawai sehingga sangat efektif.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda yang berjumlah 41 orang responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu metode sampling jenuh atau sensus untuk mengidentifikasi sampel dengan sasaran pegawai Negeri Sipil pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda. Analisis data yang digunakan dalam uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25,0 dengan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai, Stres Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

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

## **ABSTRACT**

*Work stress and work conflict are problems that are often encountered in offices and companies. Example: Situations that cause differences of opinion, disputes, always wanting to be great in the eyes of superiors, pressure from superiors, differences of opinion and others. The Samarinda People's Representative Council Office is an office that provides services to the community in the fields of government, development, and community welfare. By implementing a fast, efficient, transparent, and responsive working method to the needs of community services. One of the factors that is indicated to affect employee performance is work stress and work conflict.*

*This study aims to test whether there is an effect of work stress and work conflict on employee performance at the Samarinda City DPRD office.*

*The population in this study were Civil Servants at the Samarinda City DPRD office totaling 41 people. The method used in this study is multiple linear regression analysis. The method used in this study was to distribute questionnaires at the Samarinda City Regional People's Representative Council Office and measured on a Likert scale and processed using SPSS. The sampling method in this study was nonprobability sampling, namely the saturated sampling method.*

*The results of this study are that there is a positive and significant influence between work stress on employee performance, there is a negative and significant influence between work conflict on employee performance, Work Stress and Work Conflict together do not provide a positive and significant influence on the Employee Performance variable.*

**Keywords:** *Work stress, work conflict and performance*

## KATA PENGANTAR

Segala rasa puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar sarjana strata satu di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Dan tidak lupa juga, sholawat serta salam saya panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Ada suka maupun duka serta banyaknya halangan dan kesulitan yang penulis rasakan saat menulis skripsi ini, akan tetapi akhirnya dapat terselesaikan dengan keyakinan bahwa Allah SWT selalu membimbing penulis serta berkat semangat dan dukungan dari semua pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, MT.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepada sub Bagian Umum dan Perangkat Desa dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Desa Purwajaya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Dosen pembimbing Dr. Bunyamin, S.E, M.Si yang telah memberikan arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Serta seluruh Dosen-dosen pendidik yang telah mengalirkan motivasi berfikir cerdas dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk penulis.
6. Panutan dan cinta pertamaku Ayahanda tercinta Mulyadi Abdul Rahman, beliau yang menjadi tulang punggung keluarga. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis menjadi wanita yang kuat dan tegar sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga papa sehat panjang umur dan bahagia selalu.
7. Pintu surgaku Ibunda tercinta Erni Saupa, beliau adalah orang yang sangat mendukung penulis agar melanjutkan pendidikan. Terima kasih atas segala perjuangan dan senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga mama sehat panjang umur dan bahagia selalu.
8. Kepada saudara-saudaraku yang tak kalah penting kehadirannya, Almarhum Kakak Agus, Kakak Aldyn, Kakak Eva Imerlin, Kakak Andar dan Adik Ahmad Alkaf. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Mereka memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun mereka senantiasa memberikan yang terbaik serta berkontribusi dalam proses skripsi ini baik tenaga maupun waktu, telah mendukung, memberi semangat, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan mengajarkan arti kesabaran kepada penulis.
9. Kepada sahabat-sahabat dan teman seperjuangan selama diperantauan Anis, Putri, Lulu, Alsa, Helma, Azah, Audi, Beinda yang selalu menemani, menghibur, membantu, memberi semangat, dukungan serta doa terbaik untuk penulis. Terkhusus untuk Anisa Maqwani terima kasih karena selalu mengingatkan serta membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Diri saya sendiri Ainaya Syafitri, atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah untuk menjadi sarjana pertama dikeluarga. Terima kasih sudah kuat sejauh ini, semoga saya tetap rendah hati karena perjuangan mewujudkan cita-cita baru dimulai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan untuk penulis yang lebih baik lagi. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak berkepentingan

Samarinda, Juli 2024  
Penulis

AINAYA SYAFITRI

# DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Pernyataan Keaslian .....</b>	<b>v</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Perumusan Hipotesis .....	3
1.6 Asumsi Penelitian.....	4
1.7 Kerangka Berfikir.....	4
<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>5</b>
2.1 Lokasi Penelitian .....	5
2.2 Jenis Penelitian .....	5
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	5
2.4 Sumber Data .....	6
2.5 Definisi Operasional dan pengukuran variabel.....	6
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	7
2.7 Teknik Analisis Data.....	8
<b>BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>10</b>
3.1 Gambaran DPRD Secara Umum .....	10
3.2 Karakteristik Responden .....	11
3.3 Deskripsi Variabel Hasil Penelitian .....	12
3.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	17
3.5 Uji Asumsi Klasik .....	18
3.6 Uji Regresi Linear Berganda .....	20
3.7 Pembahasan .....	20

<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>23</b>
4.1 Kesimpulan.....	23
4.2 Saran .....	23
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>24</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Hasil Pra Survey Pegawai Negeri Sipil .....	2
1.2 Jumlah Keseluruhan Pegawai Negeri Sipil.....	5
1.3 Karakteristik Responden.....	11
1.4 Persepsi Responden Tentang Stres Kerja.....	12
1.5 Persepsi Responden Tentang Konflik Kerja .....	14
1.6 Persepsi Responden Tentang Kinerja Pegawai .....	15
1.7 Uji Validitas .....	17
1.8 Uji Reabilitas.....	18
1.9 Uji Linearitas X1.....	18
1.10 Uji Linearitas X2.....	19
1.11 Uji Normalitas.....	19
1.12 Uji Multikolinearitas .....	19
1.13 Uji Heteroskedastisitas.....	20
1.14 Analisis Regresi Linear Berganda .....	20
1.15 Uji F.....	21
1.16 Uji Koefisien Determinasi.....	21

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Gambar Kerangka Berfikir .....	3
1.2 Gambar Struktur Organisasi .....	10

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
<b>1.1 Lampiran1</b> kuisisioner.....	<b>42</b>
<b>1.2 Lampiran 2</b> hasil data spss .....	<b>46</b>
<b>1.3 Lampiran 3</b> surat balasan penelitian .....	<b>53</b>
<b>1.4 Lampiran 4</b> dokumentasi pengisian kuisisioner .....	<b>54</b>
<b>1.5 Lampiran 5</b> lembar saran dan perbaikan .....	<b>57</b>
<b>1.6 Lampiran 6</b> Kartu Kendali Bimbingan .....	<b>58</b>
<b>1.7 Lampiran 7</b> Bukti Submit Jurnal .....	<b>59</b>
<b>1.8 Lampiran 8</b> hasil uji turnitin .....	<b>60</b>

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan berada di bawah tekanan yang semakin besar untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sebagai akibat dari globalisasi. Dunia usaha di Indonesia berada di bawah tekanan yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka karena tingginya tingkat persaingan di pasar. Sumber daya manusia (SDM) merupakan industri yang sangat kompetitif dan hal ini sering terjadi. Kekhawatiran terhadap sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan bisnis apa pun. Merupakan tanggung jawab bisnis untuk menemukan, melatih, dan mempertahankan pegawai dengan kualitas terbaik. (Hidayat et al., 2019).

Organisasi dan bisnis lebih mengandalkan sumber daya manusia (SDM) dibandingkan komponen lainnya. Salah satu faktor terpenting dalam pertumbuhan perusahaan adalah departemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah pegawainya yang bekerja sebagai “aktor”, “pemikir”, dan “perencana” untuk mencapai tujuannya. (Samsudin, 2019).

Karena peran sentralnya dalam mendorong upaya organisasi, sumber daya manusia mempunyai tempat yang menonjol dalam hierarki strategis. Di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat, kantor Dewan Perwakilan Rakyat Samarinda memberikan bantuan kepada masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat, kita harus menerapkan praktik kerja yang cepat, jelas, efisien, dan terbuka. Stres dan konflik di tempat kerja adalah dua elemen yang terbukti berdampak pada kinerja karyawan. (Panggabean et al., 2019)

Kantor dan bisnis biasanya menghadapi masalah seperti stres kerja dan konflik. Misalnya, situasi yang mungkin menimbulkan perselisihan, argumen, tekanan dari atas, dan kebutuhan untuk terus-menerus mengesankan atasan adalah contoh dari situasi tersebut. Konflik rekan kerja, serta konflik antara bawahan dan atasan, selalu menjadi sumber gangguan di tempat kerja. Perselisihan di tempat kerja dan perselisihan dengan atasan, rekan kerja, dan pegawai lainnya dapat menyebabkan stres dan kesehatan yang buruk. Oleh karena itu, pekerja tidak dapat fokus pada pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan produktivitasnya. (Zaynuri et al., 2023).

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginannya, dengan signifikansi yang dirasakan dan ambiguitas hasil yang relevan. Orang yang menderita stres merasa cemas, menderita kekhawatiran kronis dan sering kali menjadi mudah tersinggung, agresif, tidak mampu bersantai, dan tidak kooperatif. (Syamsiatul c, 2019).

Tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan semuanya dapat berkontribusi terhadap stres pegawai. Jika menyangkut kebutuhan antar dimensi personel, kesalahpahaman di tempat kerja dapat menimbulkan perselisihan, yang pada akhirnya dapat menunda penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan apa yang kita lihat dalam dimensi tuntutan pekerjaan, ketika manajer menumpuk lebih banyak pekerjaan untuk stafnya, hal ini mungkin membuat mereka merasa kewalahan dan menggagalkan tujuan lembaga. (Panggabean et al., 2019)

Tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan semuanya dapat berkontribusi terhadap stres pegawai. Jika menyangkut kebutuhan antar dimensi personel, kesalahpahaman di tempat kerja dapat menimbulkan perselisihan, yang pada akhirnya dapat menunda penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan apa yang kita lihat dalam dimensi tuntutan pekerjaan, ketika manajer menumpuk lebih banyak pekerjaan untuk stafnya, hal ini mungkin membuat mereka merasa kewalahan dan menggagalkan tujuan lembaga. Dalam rangka meningkatkan kinerja guna mempertahankan eksistensi diri, maka setiap individu, terutama yang memiliki kemampuan rendah dalam beradaptasi terhadap perkembangan yang ada, akan mengalami stres. (Wanudhyaria Hamarto,

2019).

Penelitian yang dilakukan (Muhamad, Burhan, 2020) mencapai kesimpulan bahwa stres di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Karena itu, Kami mendukung gagasan bahwa stres di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh para peneliti di (Usailan Oemar, 2017). Situasi ini memberikan contoh bagaimana manajemen stres mempunyai efek multiplikatif pada sejauh mana hal itu meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mungkin dipengaruhi oleh variabel seperti konflik kerja, selain stres di tempat kerja. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa konflik muncul ketika orang-orang terlibat dalam persaingan tidak sehat yang didorong oleh ambisi dan sikap emosional untuk mencapai kesuksesan. Ketidakpuasan, stres, perselisihan, dan konflik adalah akibat yang tidak bisa dihindari dari konflik yang tidak terselesaikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), kinerja diartikan sebagai hasil kerja suatu organisasi atau pegawai, baik melalui proses manajemen maupun seluruh tenaga kerja. Hasil dari pekerjaan ini harus didukung oleh bukti yang konkrit dan dapat diukur serta mematuhi kriteria yang telah ditetapkan. (Krisnawati & Lestari, 2019).

Ada dua kategori utama konflik di tempat kerja: fungsional dan disfungsional. Ketika para pekerja berkumpul sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan organisasi, sebuah fenomena yang dikenal sebagai konflik fungsional terjadi. Hal sebaliknya terjadi pada konflik disfungsional, yang bermanifestasi sebagai miskomunikasi antara pekerja outsourcing karena adanya bias yang melekat dan keyakinan yang berlaku bahwa setiap individu adalah yang paling benar. Sementara itu, bukti dari dimensi tuntutan pekerjaan menunjukkan bahwa para manajer sering kali secara artifisial meningkatkan beban kerja pegawainya, yang pada akhirnya membuat mereka merasa kewalahan dan memperlambat kemajuan lembaga dalam mencapai tujuannya. (Panggabean et al., 2019)

Temuan sebuah penelitian menunjukkan bahwa perselisihan di tempat kerja menurunkan produktivitas (wanudhyaria, 2019). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat dampak menguntungkan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan para peneliti yang menemukan bahwa konflik di tempat kerja menurunkan produktivitas secara signifikan (Yohana, 2019).

Sebagai lembaga koordinasi penyelenggaraan pemerintahan daerah di provinsi, kabupaten, atau kota, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berperan sebagai lembaga perwakilan rakyat daerah. DPRD bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan peraturan daerah dan kebijakan lainnya, serta pembuatannya, serta mengalokasikan dana dan menyusun peraturan perundang-undangan terkait. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Tetapi beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang rendah. Temuan dari wawancara mendalam dengan 20 orang yang kurang berprestasi menjelaskan isu-isu berikut:

**Tabel.1.1**

Hasil pra survey Pegawai Negeri Sipil pada Kantor DPRD Samarinda yang berkinerja rendah

<b>NO</b>	<b>Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Pegawai</b>	<b>Jumlah Jawaban</b>	<b>%</b>
1	Stres Kerja	12	35
2	Konflik Kerja	10	20
3	Beban Kerja	6	15
4	Lingkungan Kerja	5	12
5	Jenis Pekerjaan	4	10,5
6	Pembagian Unit Kerja	3	7,5
			<b>100%</b>

Dua puluh pegawai pemerintah yang terlibat dalam penurunan kinerja menjadi subjek survei. Untuk mengetahui mengapa kinerja masing-masing responden menurun, kami mengajukan pertanyaan dalam bentuk bebas. Menurut laporan tersebut, dua elemen terpenting di tempat kerja adalah stres dan konflik.

Berdasarkan riwayat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul *“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda “*

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dapat mendefinisikan inti permasalahannya, yaitu:

- 1.2.1 Apakah pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda terkena dampak stres kerja secara signifikan terhadap kinerjanya?
- 1.2.2 Apakah kinerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda terdampak signifikan akibat konflik kerja?
- 1.2.3 Adakah hubungan antara stres dan ketegangan yang dialami pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda dengan kinerjanya dalam bekerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pernyataan pertanyaan, penelitian ini bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut:

- 1.3.1 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda lebih produktif ketika sedang mengalami stres kerja.
- 1.3.2 Mengkaji bagaimana sikap pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda ketika menghadapi konflik di tempat kerja.
- 1.3.3 Secara khusus kami ingin mengetahui bagaimana sikap Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda ketika dihadapkan pada tingkat stres dan konflik pekerjaan yang tinggi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara teoritis penelitian ini dimaksudkan berguna bagi perkembangan teori mengenai pengaruh penempatan dan standar operasional prosedur terhadap pegawai serta bisa menjadi masukan serta kajian untuk mengembangkan teori serta keilmuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia, terlebih lagi terkait penempatan dan standar operasional prosedur untuk meningkatkan serta menjaga kinerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat daerah. Selain itu, berikut adalah beberapa manfaat sastra yang diantisipasi dari penelitian ini:

- 1.4.1 Bagi peneliti, untuk mengembangkan apa yang telah mereka pelajari di kelas dan mengartikulasikan temuan mereka dalam bentuk tertulis.
- 1.4.2 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan konflik di tempat kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.
- 1.4.3 Kedepannya, pihak lain mungkin dapat menjadikan penelitian tersebut sebagai referensi untuk penelitian serupa di tempat penelitian lain, berkat kekayaan informasi yang diberikannya.

## **1.5 Perumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan pendapat/asumsi yang masih rapuh dan harus diterima atau ditolak melalui pengujian hipotesis. Hipotesis membantu memandu dan mengarahkan penelitian lebih lanjut. (Heryana & Unggul, 2020b)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Diduga adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.
- 1.5.2 Diduga adanya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.
- 1.5.3 Diduga adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor

### 1.6 Asumsi Penelitian

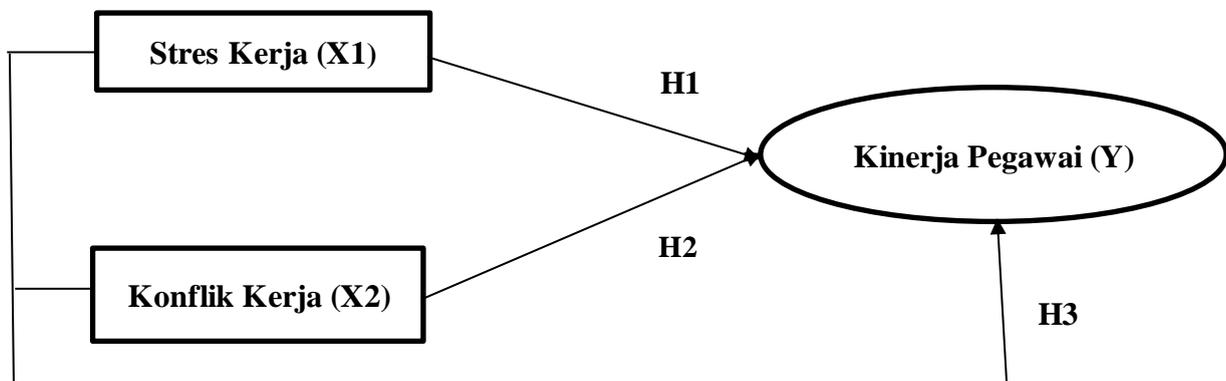
Asumsi penelitian atau disebut juga anggapan dasar merupakan dugaan sementara, pendapat sementara, atau kesimpulan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya. Dengan menggunakan “asumsi adalah suatu pertanyaan yang kebenarannya tidak diragukan lagi sebagai titik tolak dalam penelitian” (2014: 96), Arifin menjelaskan. Hipotesis kerja kami pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stres kerja dengan rendahnya kinerja pada pekerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.

### 1.7 Kerangka Berpikir

Penelitian dibangun berdasarkan ide-ide mendasar yang disebut kerangka pemikiran, yang mengintegrasikan teori, fakta, observasi, dan tinjauan literatur. Informasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel penelitian dan kaitannya dengan permasalahan yang diteliti dapat ditemukan dalam kerangka pemikiran. Oleh karena itu, kerangka kerja ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk menjawab pertanyaan. Salah satu cara untuk memvisualisasikan kerangka berpikir tersebut adalah dalam bentuk diagram yang menggambarkan bagaimana proses berpikir peneliti berhubungan dengan variabel yang diteliti. Model dan paradigma dalam penelitian adalah nama lain dari grafik semacam ini. (Syahputri et al., 2023).

Setelah menyatakan topik, meninjau literatur yang relevan, melakukan analisis teoritis, dan mendiskusikan interaksi antar faktor. Oleh karena itu, berikut adalah kerangka konseptualnya:

**Gambar 1: Kerangka Berpikir**



**Keterangan :**

**H1** : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda

**H2** : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda

**H3** : Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda.

## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda. Fokus penelitiannya adalah bagaimana stres dan konflik di tempat kerja mempengaruhi produktivitas pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.

### 2.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menjawab pertanyaan penelitian secara metodologis dengan cara yang masuk akal secara ilmiah adalah tujuan penelitian kuantitatif. (Wijayanti et al., n.d.). Unsur-unsur berikut merupakan bagian integral dari desain penelitian kuantitatif: fenomena penelitian, masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, aplikasi penelitian, tinjauan pustaka, instrumen penelitian, populasi dan sampel, sumber data, bentuk data, dan metodologi analitik. Presentasinya terorganisir dengan baik dan mengikuti semua standar.

### 2.3 Populasi Dan Penentuan Sampel

#### 2.3.1 Populasi

Populasi terdiri dari segala sesuatu yang dapat dijadikan sumber data dalam penelitian, termasuk namun tidak terbatas pada orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, dan kejadian. Berdasarkan jumlah populasi dan wilayah penelitian yang dicakup, setiap penelitian harus memberikan gambaran rinci tentang populasinya. Tujuan mencatat suatu populasi adalah untuk mengetahui berapa banyak orang yang akan dijadikan sampel dari keseluruhan populasi dan untuk menentukan batasan sejauh mana generalisasi dapat dibenarkan. (Wijayanti et al., n.d.).

Penelitian ini melibatkan 41 pegawai negeri sipil di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

**Tabel 1.2**

Jumlah Keseluruhan Pegawai Negeri Sipil

No	Status Kepegawaian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
	Pegawai Negeri Sipil	25	16	41

#### 2.3.2 Teknik Penentuan Sampel

Dengan menggunakan prosedur pengambilan sampel, sejumlah anggota dipilih untuk dijadikan sampel. Situasi populasi secara keseluruhan harus tercermin secara akurat dalam sampel. Hal ini menyiratkan bahwa temuan-temuan dari penelitian dengan sampel yang mewakili masyarakat harus dapat digeneralisasikan. (Wijayanti et al., n.d.).

Strategi pengambilan sampel memungkinkan peneliti untuk mempertimbangkan sebaran dan ciri-ciri populasi ketika menentukan jumlah data yang akan digunakan, sebagaimana dikemukakan oleh Wijayanti et al. (nd). Pengambilan sampel probabilitas dan pengambilan sampel nonprobabilitas adalah dua jenis metodologi pengambilan sampel utama. Metode nonprobability sampling digunakan dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan non-probability sampling, tidak setiap elemen atau anggota suatu populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ketika sampel diambil dari populasi tersebut. Ingatlah bahwa sampel jenuh dikatakan lengkap jika sampel tersebut berisi seluruh anggota populasi. Ini adalah pertimbangan paling penting ketika memilih sampel jenuh. Sampel jenuh cocok digunakan ketika menyelidiki populasi kecil (kurang dari 30 orang) atau ketika melakukan penelitian dengan toleransi kesalahan yang ketat adalah hal yang paling penting. (Wijayanti et al., n.d.).

Penelitian dilakukan dengan menggunakan ukuran sampel kurang dari 100 partisipan. Untuk penelitian ini, 41 orang pegawai negeri sipil di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota

Samarinda dijadikan sebagai sampel.

## **2.4 Sumber Data**

### **2.4.1 Data Primer**

Untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya, peneliti sering kali menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan dengan melihat langsung di lapangan. Data primer dapat dikumpulkan melalui observasi langsung atau wawancara terhadap subjek penelitian atau individu lain yang akan berperan dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan. Selain itu, data sekunder juga dapat diperoleh dari sumber sekunder. (Pengajar et al., 2021).

### **2.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang dapat digunakan sebagai pelengkap data utama. Buku, jurnal, makalah, dan penelitian sebelumnya disisir untuk mengumpulkan data sekunder. (Majalengka, 2019).

## **2.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

### **2.5.1 Defenisi Operasional**

Batasan dan metode pengukuran suatu variabel adalah operasinya. Nilai nominal, ordinal, interval, dan rasio adalah empat jenis skala pengukuran yang memuat definisi operasional (DO) suatu variabel, beserta nama variabel, uraian variabel, alat ukur, dan hasil pengukuran. Pengumpulan data, ketidaksepakatan mengenai penafsiran, dan potensi luasnya variabel merupakan tujuan dalam pembentukan definisi operasional (Ulfa & Ulfa, n.d.).

#### **A. Stres Kerja (X1)**

Mangkunegara (2015:157) menyatakan bahwa ketika seorang pegawai mempunyai sentimen tekanan terkait dengan pekerjaannya, maka hal itu disebut dengan stres kerja. Manajemen stres yang diabaikan sering kali membuat orang tidak dapat berinteraksi secara konstruktif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja atau di tempat lain. (Kurniati, 2022). Menurut menurut Robbins & Judge (2015:434) dalam (Najalina & Dewi, n.d.) indikator stres kerja antara lain:

##### **1. Gejala psikologis**

Kecemasan, kegelisahan, ketegangan, ketidaksabaran, dan ketidakpuasan terhadap hubungan kerja adalah contoh gejala psikologis yang mungkin timbul akibat stres.

##### **2. Gejala Prilaku**

Perubahan produktivitas, ketidakhadiran, tingkat pergantian pegawai, kebiasaan makan, penggunaan rokok, kegelisahan, bicara cepat, dan kesulitan tidur sering kali merupakan indikator gejala perilaku.

#### **B. Konflik Kerja (X2)**

Hasibuan (2011) mengutip Krisnawati dan Lestari (2019) yang mengatakan bahwa konflik hanyalah persaingan tidak sehat yang didorong oleh ego dan emosi. Ketegangan, perbedaan pendapat, konflik, dan ketidakpuasan akan terjadi jika permasalahan tersebut tidak dapat ditangani.

Selanjutnya perlu pula diketahui indikator konflik kerja menurut (Stress & Employee, 2020) dalam yaitu :

##### **1. Konflik dengan tujuan fungsional, yaitu konflik yang membantu kelompok mencapai tujuannya:**

- Bersaing untuk meraih prestasi
- Pergerakan positif menuju tujuan
- Merangsang kreatifitas dan inovasi
- Dorongan melakukan perubahan

##### **2. Konflik Bermasalah, yaitu konflik yang menghalangi kemajuan kelompok dalam mencapai tujuannya:**

- Mendominasi diskusi

- Tidak senang bekerja dalam kelompok
  - Benturan kepribadian
  - Perselisihan antar individu

### C. Kinerja Pegawai (Y)

Wirawan (2006:5) menyatakan kinerja mengacu pada fungsi dan metrik suatu pekerjaan atau profesi pada titik waktu tertentu. Kinerja pekerja merupakan hasil akhir dari upaya kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Menurut (Syamsiatul c, 2019) Indikator kinerja pegawai antara lain:

#### 1. Kualitas hasil kerja

Kualitas kerja, dalam pandangan Edwin A. Locke, adalah sejauh mana tujuan seseorang dan keluaran aktualnya selaras. Ketika orang berhasil dalam apa yang ingin mereka lakukan, hal itu terlihat dari kualitas pekerjaan mereka.

#### 2. Ketetapan waktu kehadiran ditempat kerja(absensi)

memeriksa kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melapor untuk bertugas pada waktu dan tempat yang ditentukan.

### 2.5.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang relevan dengan topik. Objek penelitian mencakup segala sesuatu yang dapat diukur status atau nilainya, seperti orang, benda, transaksi, atau peristiwa. Gagasan bahwa item-item dalam suatu populasi mungkin memiliki sifat-sifat yang berbeda adalah asal mula istilah "variabel". (Ulfa & Ulfa, n.d.).

#### 1. Variabel Independen (variabel bebas)

Sederhananya, variabel independen adalah variabel yang tidak bergantung atau bergantung pada variabel lain untuk keberadaan atau modifikasinya. Sederhananya, variabel independen adalah variabel yang secara langsung mempengaruhi variabel lain atau, setidaknya secara teori, dapat mempengaruhi variabel tersebut. X adalah notasi baku untuk variabel bebas (Ulfa & Ulfa, n.d.). Stres (X1) dan konflik (X2) di tempat kerja pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda menjadi variabel independen dalam penelitian ini.

#### 2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel yang bergantung pada variabel lain. Perhatian peneliti atau minat utama terhadap penelitian diwakili oleh variabel ini. Pemilihan variabel terikat yang tepat mengungkapkan informasi penting tentang masalah dan tujuan penelitian. Y adalah simbol umum untuk variabel terikat. Kinerja pegawai Kantor DPRD Kota Samarinda (Y) menjadi variabel terikat penelitian.

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Mengumpulkan informasi rinci tentang suatu subjek penelitian secara metodis disebut pengumpulan data. Agar pertanyaan penelitian dapat terjawab, data yang dikumpulkan harus dalam format tertentu. Peneliti harus selalu memastikan datanya akurat dan komprehensif. Pengumpulan data harus dilakukan secara tepat, jujur, dan kata demi kata oleh semua peneliti (Nugroho & Indonesia, 2022). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini.

### 2.6.1 Kuisisioner

Salah satu metode pengumpulan informasi adalah dengan menggunakan kuisisioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam bentuk tertulis untuk diisi oleh responden. Ketika peneliti mempunyai gambaran yang jelas tentang variabel yang mereka ukur dan pertanyaan yang ingin dijawab oleh responden, kuisisioner adalah alat yang hebat untuk mengumpulkan data. Survei ini berfungsi baik dengan ukuran sampel yang besar dan bervariasi. Responden dapat mengisi kuisisioner secara online, melalui surat, atau dengan pertanyaan tertutup dan terbuka. (Nugroho & Indonesia, 2022).

## 2.7 Teknik Analisis Data

Proses analisis dimulai setelah semua sumber data, termasuk responden, menyampaikan informasinya. Sebagai bagian dari analisis data, informasi diurutkan menurut variabel dan jenis responden, diorganisasikan untuk semua responden menurut variabel, dan data untuk setiap variabel yang dianalisis ditampilkan. Mengatasi rumusan masalah dan melakukan perhitungan berdasarkan asumsi juga merupakan bagian darinya. Tahap akhir dilewati jika penelitian tidak memberikan hipotesis. (Sugiyono, n.d.) Disebut analisis kuantitatif karena melibatkan data yang dikuantifikasi menggunakan model matematika. Data umumnya dianalisis dengan menggunakan metode statistik, oleh karena itu disebut analisis statistik. Dalam penelitian yang menggunakan desain penelitian korelasional atau terkait, tujuan analisis data adalah untuk menguji hipotesis; oleh karena itu, ini disebut sebagai uji statistik. Satu paket program komputer statistik sekarang dapat menangani pemrosesan dan analisis data (misalnya SPSS, Stata, Minitab, dll.). (Heryana & Unggul, 2020a)

Analisis data penelitian ini didasarkan pada hal-hal berikut:

### 2.6.2 Uji instrumen

#### A. Uji Validitas

Untuk keperluan identifikasi variabel digunakan uji validitas untuk memastikan apakah item kuesioner sudah sesuai. Biasanya, survei ini mendukung serangkaian faktor tertentu. Setiap bagian dari soal uji validitas harus diuji validitasnya. Dalam kasus ini,  $df = n - 2$  dengan sig 5%, kita bandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan nilai  $r$  tabel. Benar jika  $r$  tabel lebih kecil dari  $r$  hitung. (Penggunaan, n.d.)

#### B. Uji Reliabilitas

Salah satu aspek pengujian reliabilitas adalah konsistensi dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan format kuesioner. Anda dapat menguji keandalan setiap pertanyaan secara bersamaan. Reliabilitas ditentukan jika  $\text{Alpha} > 0,060$ .

### 2.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang dipertimbangkan linier. Sebelum melakukan regresi linier atau analisis korelasi, tes ini sering dilakukan. (Menurut Setiawan dan Yosepha, 2020) Dalam uji linearitas, proses pengambilan keputusan didasarkan pada:

- Ada hubungan linier antara variabel X dan Y jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.
- Hipotesis nol menyatakan bahwa korelasi antara variabel X dan Y tidak linier jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05.

#### B. Uji Normalitas

Hal ini memerlukan seperangkat variabel independen yang didistribusikan secara teratur. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas pada keluaran SPSS untuk menentukan apakah data yang digunakan sesuai dengan asumsi tersebut.

#### C. Uji Multikolinieritas

Korelasi atau hubungan yang hampir sempurna antar variabel independen disebut multikolinieritas. Independensi variabel tidak boleh dikorelasikan dalam model yang sukses. Mendapatkan estimasi yang akurat menjadi lebih sulit ketika terdapat multikolinieritas karena hal ini meningkatkan varian model regresi. Nilai variance inflasi faktor (VIF) adalah alat yang berguna untuk mendeteksi multikolinieritas; nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak berbahaya dan lolos uji. (Wijayanti et al., n.d.)

#### D. Uji Heteroskedastisitas

Jika residu dua observasi dalam suatu model regresi tidak mempunyai varian yang sama, maka uji heteroskedastisitas akan memberikan hasil yang salah. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model regresi maka dikatakan sangat baik. Jika model regresi memasukkan gejala heteroskedastis maka hasil yang dilaporkan akan berbeda. Untuk melihat apakah regresi menunjukkan bukti

heteroskedastisitas, Anda dapat menggunakan uji glejser untuk mendeteksi masalah ini. (Suartana & Ayu, 2020)

### 2.7.3 Analisis Linear Berganda

Demikian Priyatno (2016) Variabel terikat (Y) diuji dalam analisis regresi linier berganda apabila terdapat hubungan linier antara variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_n$ . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja, konflik pekerjaan, dan tingkat gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Conflict et al., 2021). Berikut persamaan regresi berganda model penelitian:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \hat{e}$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Konflik Kerja

b = Koefisien regresi partial

a = Konstanta, nilai Y yang tidak dipengaruhi oleh variabel X

$\hat{e}$  = Error atau sisa (residual)

### 2.7.4 Uji Hipotesis

Dengan membandingkan pengaruh dua variabel independen—"konflik kerja" dan "stres kerja"—terhadap variabel dependen—"kinerja pegawai"—pengujian hipotesis menentukan penjelasan mana yang lebih masuk akal. Oleh karena itu, analisis regresi berganda digunakan.

#### A. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen digunakan uji t. Berikut langkah-langkahnya:

a. Mencari tahu apa hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Dengan asumsi  $\beta = 0$  tidak ada hubungannya; Dengan  $H_a = \beta \neq 0$ , terdapat dampak yang signifikan. Kriteria pengujian (penentuan + 0,05):

- Dengan asumsi thitung lebih besar atau sama dengan ttabel maka kita boleh menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

-Apabila nilai thitung lebih kecil atau sama dengan nilai ttabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Untuk pengolahan dan analisis data, peneliti akan menggunakan SPSS for Windows. Untuk mendapatkan nilai rata-rata dari setiap indikator, peneliti merata-ratakan total skor yang ada pada kuesioner. (Setiawan & Yosepha, 2020)

#### B. Uji Simultan (uji f)

Salah satu cara untuk mengetahui apakah faktor independen mempengaruhi variabel dependen adalah dengan menggunakan uji F. Ketegangan dan konflik di tempat kerja berperan sebagai faktor independen dalam penelitian ini, dan output pegawai sebagai variabel dependen. Dengan tingkat alpha 0,05 maka uji F membandingkan Fhitung dengan Ftabel. (Setiawan & Yosepha, 2020)

#### C. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Seberapa besar perubahan variabel independen dapat dijelaskan oleh perubahan variabel dependen adalah inti dari pengujian ini. Penggunaan model yang dapat diterima ditunjukkan oleh  $R^2$  yang disesuaikan mendekati 1, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. (Setiawan & Yosepha, 2020)

## 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:

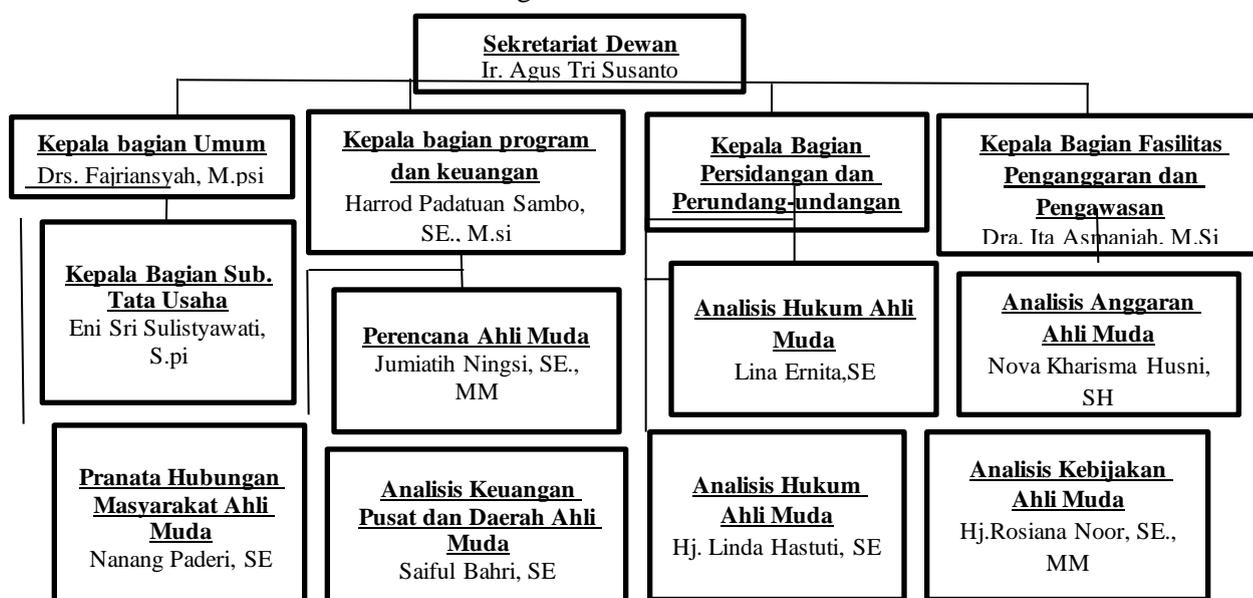
1. Mengelola tugas kesekretariatan dan administrasi keuangan DPRD untuk menjamin efisiensi pelaksanaannya; merencanakan dan melaksanakan uji coba; membuat notulen rapat; dan menilai DPRD.
2. Mengelola hubungan masyarakat, dan mengembangkan serta mengevaluasi undang-undang di tingkat federal dan regional 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 tuntutan 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 keluasan 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
<b>X1 Stres Kerja</b>									<b>3,04</b>	<b>Cukup</b>

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% dengan kriteria 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
<b>X2 Konflik Kerja</b>									<b>3,34</b>	<b>Cukup</b>	

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 Persepsi 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
<b>Y1 Kinerja Pegawai</b>									<b>2,98%</b>	<b>Cukup</b>

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 <sup>a</sup>	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 <sup>a</sup>
	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			
Model	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.356 <sup>a</sup>	.126	.080

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.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1), berdasarkan temuan yang diolah SPSS dari kajian dan pembahasan bab sebelumnya. Hal ini didukung oleh temuan uji t yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja signifikan secara statistik ( $p = 0,044$ ). Variabel Stres Kerja dianggap dapat diterima karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (atau 0,050). Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Karya Muhammad Ekhsan dan Burhan (2021) sebelumnya mendukung hal ini. Didapatkan p-value sebesar 0,025 untuk variabel konflik kerja. Variabel Konflik Kerja dianggap dapat diterima karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 atau 0,050. Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh konflik kerja. Secara khusus, seiring dengan meningkatnya jumlah konflik kerja, kinerja pegawai menurun. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh I Putu dan I Ayu pada penelitian sebelumnya (2020).

Pada saat yang sama, tingkat signifikansi 0,077 dicapai 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. Salah satu penyebab penelitian ini tidak signifikan adalah karena adanya pola sebaran data yang tidak sama antara variabel yang diuji.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas karena adanya pengaruh signifikan Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (X2) serta Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (X2), maka saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman antar sesama pegawai agar memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, meningkatkan kerja sama tim untuk membangun semangat kerja dan mempermudah pekerjaan sesama pegawai, memperhatikan serta mengelola stres kerja dan konflik kerja pada pegawai dan pegawai diharapkan mampu mengontrol emosi agar tidak terciptanya konflik terhadap sesama pegawai yang menimbulkan suasana kerja tidak nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Conflict, W., Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 1(1), 11–18.
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2020a). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. June. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31268.91529>
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2020b). *Hipotesis penelitian*. June. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik*. 14, 21–29.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2019). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 285–292., 3, 285–292.
- Kurniati, H. (2022). *VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS SALIDO KABUPATEN THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN PUSKESMAS SALIDO IN PESISIR SELATAN DISTRICT Henny Kurniati ; Jhon Rinaldo ; Novi Ya*. 4(2), 397–414.
- Majalengka, K. (2019). *Analisis kualitas pelayanan publik perangkat desa pagandon kecamatan kadipaten kabupaten majalengka*. VI(1), 145–170.
- Najalina, M., & Dewi, K. (n.d.). *TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ( Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu , Jawa Timur )*. 1–18.
- Nugroho, A. P., & Indonesia, U. I. (2022). *Metode Pengumpulan Data* (Issue October).
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Pengajar, S., Prodi, S., Wilayah, P., Arsitektur, J., & Ratulangi, S. (2021). *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*. 8(3), 311–325.
- Penggunaan, K. (n.d.). *Pengaruh risiko, manfaat dan kemudahan penggunaan terhadap kepercayaan nasabah dalam menggunakan internet banking di pekanbaru (studi kasus pada nasabah bank mandiri)*. 2(2), 21–28.
- Samsudin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Setiawan, C. K., & Yosepha, n S. Y. (2020). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 10(1), 1–9.

- Stress, W., & Employee, O. N. (2020). ( *INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE*. 01(01), 45–58.
- Suartana, i putu, & Ayu, i gustu. (2020). *No Title*. 9(3), 863–883.
- Sugiyono. (n.d.). *metode penelitian kuantitatif kualitatif*.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*.
- Syamsiatul c. (2019). *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan ( studi pada karyawan pt. surya cipta internusa gresik)*. 6.
- Ulfa, R., & Ulfa, R. (n.d.). *Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan*. 6115, 342–351.
- Wanudhyaria Hamarto. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUTGERSWPF INDONESIA*. 8(2), 182–189.
- Wijayanti, R., Noviansyah, R., & Bahtiar, R. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Zaynuri, M., Hotimah, R. N., Fatikasari, R., & Aulia, S. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4), 1001–1006.

# **LAMPIRAN**

## **Lampiran 1**

### **Kuisisioner**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Kantor DPRD di Kota Samarinda

Di-

Tempat

*Assalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ainaya Syafitri

NIM : 2011102431529

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda

Dengan ini, saya memohon bantuan Bapak/Ibu Pegawai Kantor DPRD di Kota Samarinda agar berkenan memberikan jawaban atas pernyataan kuisisioner yang telah saya siapkan di lembar berikutnya. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuisisioner berikut ini dengan memberikan batas waktu pengisian kuisisioner yaitu satu minggu mulai tanggal 17 April 2024 – 22 April 2024. Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Hormat saya,

Ainaya Syafitri  
NIM. 2011102431529

## B. Profil Respaonden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
3. Usia : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Pangkat/Golongan : .....
6. No.hp/wa : .....

## C. Panduan Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini sampai akhir.
2. Sebelum menjawab pernyataan ini, kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.
3. Tujuan pernyataan yang ada sama sekali tidak bermaksud untuk mencari kesalahan responden atau pihak lain .
4. Kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang diberikan terjamin, karena jawaban responden hanya digunakan untuk maksud yang bersifat ilmiah atau sebagai bahan penulisan tugas akhir.
5. Pengisian kuesioner dilakukan secara offline dengan cara mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan di Kantor DPRD di Kota Samarinda.
6. Berilah tanda *checklist* (✓) untuk setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
7. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, tandai kolom yang salah dengan tanda silang (X) lalu beri tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai.
8. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian presepsi anda yang menjelaskan:  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Ragu-Ragu (RG)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)
9. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
10. Terima Kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RG	S	SS
<b>Variabel Stres Kerja</b>						
Gejala Psikologis						
1	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar?					
2	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar ?					
3	Saya merasa diberikan target kerja yang sangat tinggi?					
4	Saya merasa sangat sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja saya?					
5	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya?					
6	Saya merasa sering kesulitan pada saat bekerja?					
Gejala Perilaku						
7	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sangat sedikit?					
8	Saya merasa sangat lelah karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan atasan ?					
9	Saya sering sakit karena kelelahan dalam bekerja?					
10	Saya merasa iklim ditempat saya bekerja tidak nyaman?					
11	Saya merasa keleluasan dalam bekerja sangat terbatas?					
12	Saya Memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya?					
<b>Variabel Konflik Kerja</b>						
Kosistensi						
1	Saya merasa adanya perbedaan visi antara saya dan rekan kerja?					

2	Saya merasa mempunyai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan saya dan rekan kerja?					
<b>Efisiensi</b>						
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan?					
4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan?					
5	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan?					
6	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya?					
7	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya?					
8	Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja?					
<b>Variabel Kinerja Pegawai</b>						
<b>Ketetapan waktu</b>						
1	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan aturan beban kerja yang dimiliki oleh institusi?					
2	Saya selalu mengikuti petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah disepakati?					
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan institusi?					
4	Saya biasa bekerja lembur agar pekerjaan saya selesai tepat waktu?					
<b>Kualitas Kerja</b>						
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan?					
6	Saya selalu berusaha dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan?					

## Lampiran 2

### 2.1 Uji Validitas

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.380*	.238	.535**	.246	.341*	.249	.304	.425**	.413**	.246	.629*	.693**
	Sig. (2-tailed)		.014	.135	.000	.121	.029	.116	.053	.006	.007	.121	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.380*	1	.222	.144	.200	.143	-.002	.194	.119	.435**	.200	.368*	.458**
	Sig. (2-tailed)	.014		.163	.369	.210	.371	.988	.224	.460	.004	.210	.018	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.238	.222	1	.202	.406*	.147	.224	.212	.293	.330*	.406*	.177	.495**
	Sig. (2-tailed)	.135	.163		.205	.008	.358	.160	.183	.063	.035	.008	.269	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.535**	.144	.202	1	.484*	.403*	.227	.486**	.410**	.421**	.484*	.470*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.369	.205		.001	.009	.154	.001	.008	.006	.001	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.246	.200	.406**	.484**	1	.322*	.266	.103	.199	.118	1.000**	.143	.469**
	Sig. (2-tailed)	.121	.210	.008	.001		.040	.092	.522	.213	.462	.000	.374	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	.341*	.143	.147	.403**	.322*	1	.537*	.344*	.370	.188	.322*	.350*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.029	.371	.358	.009	.040		.000	.028	.017	.239	.040	.025	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	.249	-.002	.224	.227	.266	.537*	1	.333*	.618**	.194	.266	.347*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.116	.988	.160	.154	.092	.000		.034	.000	.225	.092	.026	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	.304	.194	.212	.486**	.103	.344*	.333*	1	.561**	.368*	.103	.246	.645**
	Sig. (2-tailed)	.053	.224	.183	.001	.522	.028	.034		.000	.018	.522	.121	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9	Pearson Correlation	.425**	.119	.293	.410**	.199	.370*	.618*	.561**	1	.320*	.199	.451*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.006	.460	.063	.008	.213	.017	.000	.000		.041	.213	.003	.000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.10	Pearson Correlation	.413**	.435*	.330	.421**	.118	.188	.194	.368*	.320	1	.118	.463*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.035	.006	.462	.239	.225	.018	.041		.462	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.11	Pearson Correlation	.246	.200	.406**	.484**	1.000**	.322*	.266	.103	.199	.118	1	.143	.469**
	Sig. (2-tailed)	.121	.210	.008	.001	.000	.040	.092	.522	.213	.462		.374	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.12	Pearson Correlation	.629**	.368*	.177	.470**	.143	.350*	.347*	.246	.451**	.463**	.143	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.269	.002	.374	.025	.026	.121	.003	.002	.374		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.693**	.458*	.495**	.692**	.469*	.594*	.601*	.645**	.728**	.621**	.469*	.688*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.total
X2.1	Pearson Correlation	1	.292	.525**	.498**	.416**	.552**	.491**	.345*	.708**
	Sig. (2-tailed)		.064	.000	.001	.007	.000	.001	.027	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.292	1	.549**	.432**	.102	.485**	.425**	.482*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.064		.000	.005	.527	.001	.006	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.525**	.549**	1	.750**	.386*	.615**	.617**	.640*	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.498**	.432**	.750**	1	.389*	.733**	.283	.636*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000		.012	.000	.073	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.416**	.102	.386*	.389*	1	.639**	.297	.405*	.618**
	Sig. (2-tailed)									
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

	Sig. (2-tailed)	.007	.527	.013	.012		.000	.059	.009	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	.552**	.485**	.615**	.733**	.639**	1	.391*	.564*	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.011	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	.491**	.425**	.617**	.283	.297	.391*	1	.443*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.073	.059	.011		.004	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8	Pearson Correlation	.345*	.482**	.640**	.636**	.405**	.564**	.443**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.000	.000	.009	.000	.004		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.total	Pearson Correlation	.708**	.641**	.849**	.804**	.618**	.861**	.656**	.756*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.714*	.614*	.686*	.650**	.626	.637	.715**	.782**	.723**	.745**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.2	Pearson Correlation	.714**	1	.767*	.631*	.780**	.741	.751	.764**	.815**	.760**	.622**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.3	Pearson Correlation	.614**	.767*	1	.678*	.743**	.706	.623	.733**	.737**	.712**	.526**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.4	Pearson Correlation	.686**	.631*	.678*	1	.587**	.533	.654	.763**	.795**	.804**	.597**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

Y1.5	Pearson Correlation	.650**	.780*	.743*	.587*	1	.836**	.658**	.702**	.778**	.735**	.658**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.6	Pearson Correlation	.626**	.741*	.706*	.533*	.836**	1	.631**	.714**	.738**	.696**	.581**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.7	Pearson Correlation	.637**	.751*	.623*	.654*	.658**	.631**	1	.767**	.814**	.791**	.657**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.8	Pearson Correlation	.715**	.764*	.733*	.763*	.702**	.714**	.767**	1	.861**	.911**	.786**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.9	Pearson Correlation	.782**	.815*	.737*	.795*	.778**	.738**	.814**	.861**	1	.922**	.755**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.10	Pearson Correlation	.723**	.760*	.712*	.804*	.735**	.696**	.791**	.911**	.922**	1	.723**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.11	Pearson Correlation	.745**	.622*	.526*	.597*	.658**	.581**	.657**	.786**	.755**	.723**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1.total	Pearson Correlation	.837**	.875*	.819*	.824*	.845**	.812**	.847**	.923**	.952**	.931**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

## 2.2 Uji reabilitas

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

X2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	8

Y1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	11

## 2.3

## Uji Linearitas

X1

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1.total * X1.TOTAL	Between Groups	(Combined)	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		2716.917	14	194.065		
Total			6873.805	40			

X2

### ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Y1.total * X2.total	Between	(Combined)	2857.105	20	142.855	.711	.774
	Groups	Linearity	185.958	1	185.958	.926	.347
		Deviation from Linearity	2671.147	19	140.587	.700	.779
	Within Groups		4016.700	20	200.835		
	Total		6873.805	40			

## 2.4 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.25220759
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.074
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## 2.5 Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.521	7.041		4.903	.000		
	X1.TOTAL	.743	.358	.616	2.079	.044	.262	3.823
	X2.total	-1.077	.460	-.694	-2.342	.025	.262	3.823

a. Dependent Variable: Y1.total

## 2.6 Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	10.505	3.847		2.731	.010
	X1.TOTAL	-.116	.195	-.187	-.593	.557
	X2.total	.143	.251	.180	.571	.572

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## 2.7

### Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Constant)	34.521	7.041		4.903	.000		
	X1.TOTAL	.743	.358	.616	2.079	.044	.262	3.823
	X2.total	-1.077	.460	-.694	-2.342	.025	.262	3.823

a. Dependent Variable: Y1.total

## 2.8

### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.141	2	434.571	2.750	.077 <sup>b</sup>
	Residual	6004.664	38	158.017		
	Total	6873.805	40			

a. Dependent Variable: Y1.total

b. Predictors: (Constant), X2.total, X1.TOTAL

## 2.9 Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.126	.080	12.57050

a. Predictors: (Constant), X2.total, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.total

## Lampiran 3

### Surat Balasan Penelitian

**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**  
Jalan Basuki Rahmat No. 2 Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda Kota Telepon (0541) 205456 - 205457  
Samarinda ( Kalimantan Timur ) Kode Pos 75112  
<https://dprd.samarindakota.go.id/> Email : sekretariatdprdsamarinda@gmail.com

Samarinda, 04 April 2024

Nomor : 400.14.5.4 / 484 / 020  
Lampiran : -  
Hal : Kesiediaan Menerima Penelitian

Kepada Yth.  
UMKT  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
di -  
Samarinda

Memperhatikan surat saudara Nomor:056/FEBP.1/D.2/C/2024, tanggal 28 Maret 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi bersama ini kami sampaikan mahasiswi sebagai berikut :

Nama : Ainaya Syafitri  
NIM : 2011102431529  
Program Studi : Manajemen  
Dapat melaksanakan Penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui dan diucapkan terima kasih.

Sekretaris DPRD  
  
Agus Tri Sutanto, MT  
Pembina Utama Muda / IV.C  
196808301996031004

## Lampiran 4

### Dokumentasi izin penelitian dan pengisian kuisioner



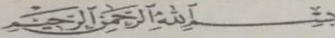




**Lampiran 5**  
**Lembar Saran dan Perbaikan**


**UMKT**  
 Program Studi  
**Manajemen**  
 Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik  
 Kalimantan Timur

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832  
 Website <http://manajemen.umkt.ac.id>  
 email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)

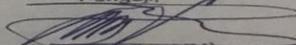


**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Ainaya Syafitri  
 NIM: 2011102432529

Judul: "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda"

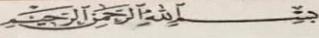
- 1) **Intisari/Abstract**  
Menyesuaikan dengan pedoman
- 2) **I/Pendahuluan**
- 3) **II/Metode Penelitian**
- 4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**  
 - Menambahkan analisis deskriptif setiap variabel  
 - Menambahkan penelitian terdahulu pada pembahasan  
 - Menambahkan mean dan kriteria pada uji validitas
- 5) **Saran dan Perbaikan Lain**  
 - Memperbaiki Kesimpulan dan saran

Penguji,  
  
 (Damingrat, S.E.,MM)  
 NIDN. 1117087203

Kampus 1, Jl. H. Juanda, No.15, Samarinda  
 Kampus 2, Jl. Pelita, Personalia Mahakam, Samarinda


**UMKT**  
 Program Studi  
**Manajemen**  
 Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik  
 Kalimantan Timur

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832  
 Website <http://manajemen.umkt.ac.id>  
 email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Ainaya Syafitri  
 NIM: 2011102432529

Judul: "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda"

- 1) **Intisari/Abstract**  
Publikasi penelitian dan analisa - subjek yg di ambil
- 2) **I/Pendahuluan**  
publikasi relevan dan penelitian sebelumnya (kalanya)
- 3) **II/Metode Penelitian**  
LDA
- 4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**  
LDA
- 5) **Saran dan Perbaikan Lain**  
4/5 dari analisis dan 4/5 faktor dan dapat di perbaikan

Penguji,  
  
 (Dr Bunyamin, S.E., M.Si)  
 NIDN. 8835033420

Kampus 1, Jl. H. Juanda, No.15, Samarinda  
 Kampus 2, Jl. Pelita, Personalia Mahakam, Samarinda

**Lampiran 6**  
**Kartu kendali bimbingan**

**KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH**

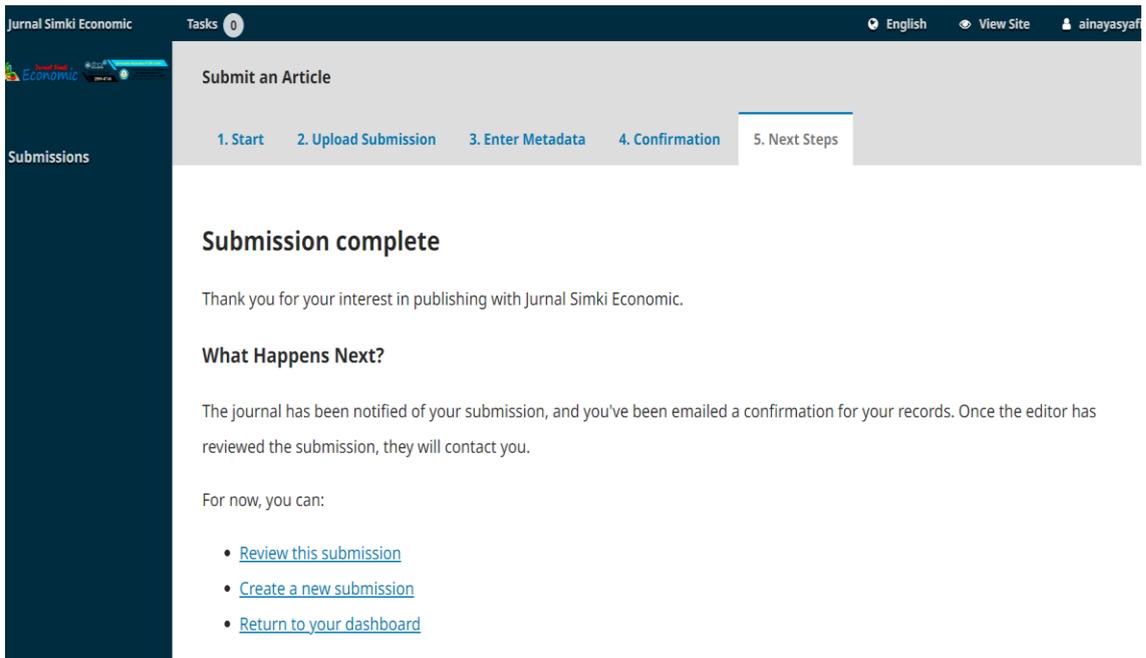
Nama : Ainaya Syafitri  
 NIM : 2011102431529  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Bun Yamin, S.E, M.Si  
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	27 Februari 2024	Membahas Judul	
2	01 Maret 2024	Pengajuan Judul	
3	05 Maret 2024	Membahas tentang latar belakang	
4	25 Maret 2024	Revisi Latar belakang dan yang lainnya	
5	04 April 2024	Revisi terakhir dan tanda tangan Acc	
6	1 Mei 2024	membahas Bab III	
7	10 Mei 2024	Revisi Bab III	
8	25 Mei 2024	membahas Kuisisioner	
9	31 Mei 2024	Belajar menggunakan SPSS	
10	2 Juni 2024	membahas cara tabulasi data	
11	7 Juni 2024	membahas cara membaca data SPSS	
12	11 Juni 2024	membahas cara memasukkan data ke word	
13	13 Juni 2024	membahas bab IV	
14	15 Juni	Acc bab III dan IV	
15			

Dosen Pembimbing  
 (Dr. Bun Yamin, S.E, M.Si)  
 NIDN. 8835033420

Mengetahui,  
 Sekretaris Program Studi Manajemen  
 (Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)  
 NIDN. 1118058604

## Lampiran 7 Bukti submit jurnal



Jurnal Simki Economic Tasks 0 English View Site ainasyafitri

Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

### Submission complete

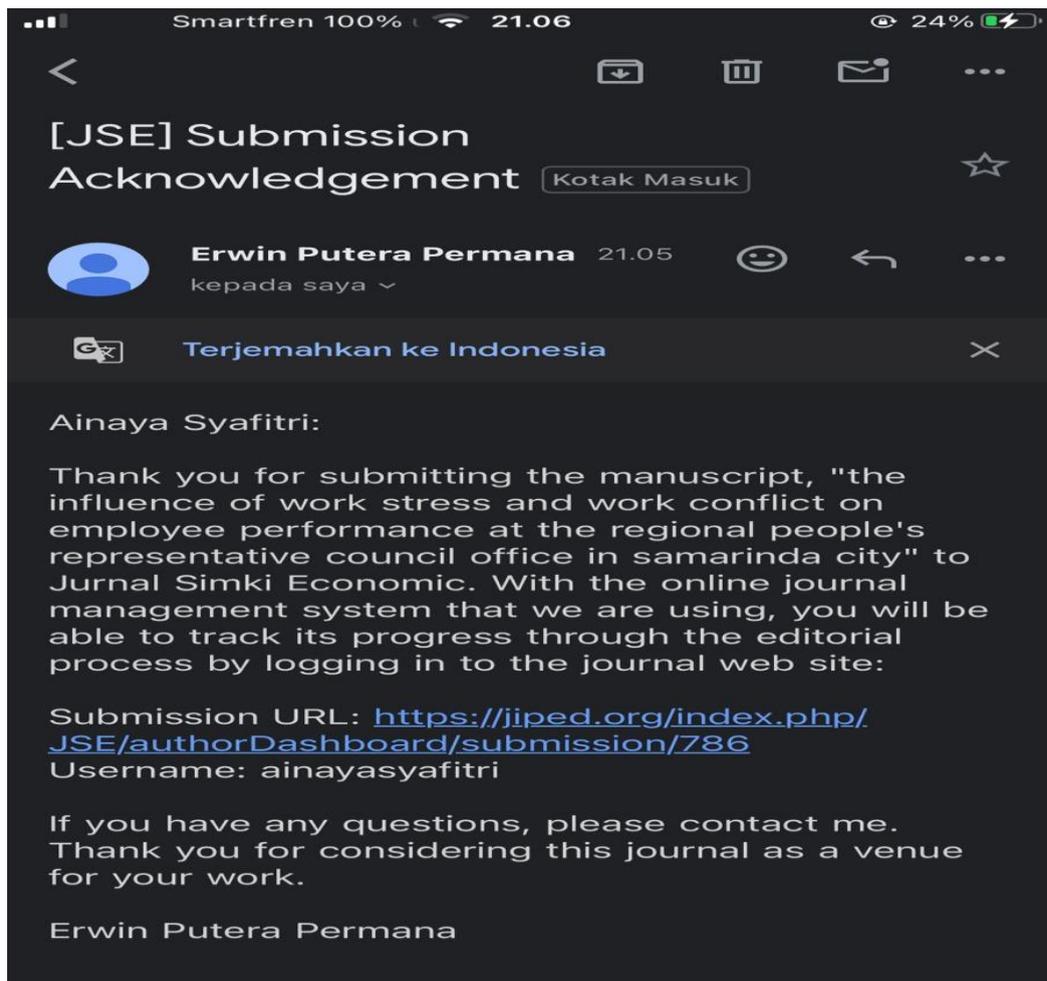
Thank you for your interest in publishing with Jurnal Simki Economic.

#### What Happens Next?

The journal has been notified of your submission, and you've been emailed a confirmation for your records. Once the editor has reviewed the submission, they will contact you.

For now, you can:

- [Review this submission](#)
- [Create a new submission](#)
- [Return to your dashboard](#)



Smartfren 100% 21.06 24%

< [JSE] Submission Acknowledgement Kotak Masuk ☆

 **Erwin Putera Permana** 21.05 kepada saya < > ☆

 **Terjemahkan ke Indonesia** ✕

Ainaya Syafitri:

Thank you for submitting the manuscript, "the influence of work stress and work conflict on employee performance at the regional people's representative council office in samarinda city" to Jurnal Simki Economic. With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Submission URL: <https://jipred.org/index.php/JSE/authorDashboard/submission/786>  
Username: ainasyafitri

If you have any questions, please contact me.  
Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Erwin Putera Permana

Lampiran 8  
Hasil turnitin

**Ainaya Syafitri**  
by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 21-Jul-2024 10:22AM (UTC+0800)  
Submission ID: 2419810670  
File name: AINAYA\_SYAFITRI-\_2011102431529.pdf (518.04K)  
Word count: 8236  
Character count: 48942

  
(Dr. Eun Yamin, S.E., M.Si)

CS Dipindai dengan CamScanner

**Ainaya Syafitri**  
ORIGINALITY REPORT

**28%** SIMILARITY INDEX  
**27%** INTERNET SOURCES  
**16%** PUBLICATIONS  
**14%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	123dok.com Internet Source	2%
2	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	1%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	id.scribd.com Internet Source	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
8	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
9	adoc.pub Internet Source	<1%

CS Dipindai dengan CamScanner