

Ainaya

Syafitri\_2011102431529\_Pengaruh  
Stres Kerja Dan Konflik Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Kantor Dewan Perwakilan  
Rakyat Daerah Di Kota  
Samarinda.docx

---

*by* Area Literatur

**Submission date:** 30-Jun-2024 01:04AM (UTC+0900)

**Submission ID:** 2410250999

**File name:**

Ainaya\_Syafitri\_2011102431529\_Pengaruh\_Stres\_Kerja\_Dan\_Konflik\_Kerja\_Terhadap\_Kinerja\_Pegawai\_Pada\_Kantor\_Dewan\_Perwakilan\_Rakyat\_Daerah\_Di\_Kota\_Samari  
(147.73K)

**Word count:** 7858

**Character count:** 48963

53  
**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Akibat globalisasi, banyak perusahaan yang harus mengoptimalkan kinerja karyawannya. Dunia usaha di Indonesia harus terus meningkatkan kinerjanya mengingat ketatnya kompetisi yang dihadapi. Hal ini terlebih terjadi pada bidang sumber daya manusia (SDM) yang sangat kompetitif. Kekhawatiran pada sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup. Merupakan tanggung jawab dunia bisnis untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan talenta terbaik (Hidayat et al., 2019).

Organisasi dan bisnis tidak bisa eksis tanpa sumber daya manusia (SDM) yang merupakan komponen krusial. Faktor penting lainnya yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia suatu organisasi pada hakikatnya adalah orang-orang yang bekerja di sana sebagai aktor, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. (Samsudin, 2019).

Sebab sumber daya manusia merupakan motor penggerak aktivitas organisasi, maka kedudukannya sangat strategis. Pelayanan pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat ditawarkan pada masyarakat oleh Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Samarinda, dengan menerapkan prosedur kerja yang cepat, jelas, transparan, dan peka pada kebutuhan pelayanan masyarakat. Dampak stres dan konflik terkait pekerjaan pada kinerja karyawan sudah dicatat. (Dkk., Panggabean, 2019)

Stres dan konflik di tempat kerja merupakan masalah yang sering terlihat di perkantoran dan bisnis. Misalnya: Keadaan yang menimbulkan perbedaan pendapat, pertengkaran, keinginan terus-menerus untuk unggul di mata atasan, tekanan teman sejawat, dan lain sebagainya. Pekerjaan terus menerus terganggu oleh konflik yang muncul antar rekan kerja bahkan antara bawahan dan atasan. Konflik dan perbedaan pendapat di tempat kerja dengan rekan kerja dan atasan bisa menimbulkan stres dan kesehatan yang buruk pada individu karyawan. Akibat hal ini, kinerja karyawan menurun sebab menyebabkan konsentrasi kerja yang buruk (Zaynuri et al., 2023).

Robbins dan Judge (2017) mendeskripsikan stres sebagai keadaan dinamis di mana individu menghadapi peluang, tantangan, atau tuntutan yang berhubungan dengan keinginannya yang sebenarnya, dan hasilnya dianggap signifikan dan tidak pasti. Individu yang mengalami stres mengalami kecemasan, kekhawatiran terus-menerus, dan sering kali gelisah, bermusuhan, tidak bisa bersantai, dan tidak kooperatif. (2019, Samsiatul C).

Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi semuanya bisa memberikan tekanan pada pekerja. Dalam hal persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaannya, miskomunikasi antar rekan kerja terkadang bisa menimbulkan konflik yang menyebabkan tertundanya penyelesaian tugas. Fenomena yang terlihat pada dimensi persyaratan peran memperlihatkan bahwa supervisor memberikan lebih banyak pekerjaan pada anggota staf, yang bisa membuat mereka merasa terlalu banyak bekerja dan menyebabkan mereka menunda tujuan lembaga. (Dkk., Panggabean, 2019)

Teori stres kerja harus dipelajari guna mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi tingkat stres individu. Secara umum, beragamnya kondisi tempat kerja bagi karyawan mendapat pengaruh dari faktor fisik dan non fisik. Di lain sisi, cara kerja faktor lingkungan non fisik mendapat pengaruh dari kondisi lingkungan fisik. Perubahan yang cepat dalam kehidupan manusia memberikan pengaruh yang signifikan pada tiap-tiap individu. Tiap-tiap orang akan mengalami stres dalam rangka mempertahankan eksistensi diri dan meningkatkan kinerja, terlebih mereka yang kurang bisa beradaptasi dengan perkembangan saat ini (Wanudhyaria Hamarto, 2019).

Kesimpulan yang diambil dari penelitian yang dijalankan oleh Muhammad dan Burhan (2020) adalah stres terkait pekerjaan meningkatkan kinerja karyawan, konsekuensi. Stres yang berhubungan dengan

pekerjaan diklaim meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti hal itu terjadi (Usailan Oemar, 2017). Situasi ini menjadi contoh bagaimana keterampilan manajemen stres mempengaruhi kinerja karyawan sebanding dengan tingkat kemahirannya.

Konflik kerja menjadi faktor lain yang disebut-sebut berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, selain faktor stres kerja. Hasibuan (2014) menuturkan bahwa konflik adalah kompetisi tidak sehat yang didorong oleh sikap emosional dan ambisi untuk menang. Ketegangan, perselisihan, gangguan, dan ketidakpuasan akan timbul akibat konflik jika konflik tidak bisa diselesaikan. Di lain sisi Sedarmayanti (2011) menuturkan bahwa kinerja adalah gambaran kinerja, yaitu hasil usaha seorang pekerja, suatu prosedur manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dan hasil dari kebutuhan tenaga kerja itu. Untuk diverifikasi oleh data keras dan dievaluasi selaras dengan kriteria yang sudah ditetapkan. (Letari & Krisnawati, 2019).

Konflik karyawan bisa terjadi dalam dua bentuk: konflik disfungsional dan konflik fungsional. Konflik fungsional terjadi saat anggota staf bekerja sama untuk membentuk tim guna mencapai tujuan organisasi. Tetapi, konflik disfungsional adalah fenomena di mana karyawan salah memahami satu sama lain dalam lembaga sebab perbedaan cara berpikir dan keyakinan mereka bahwa mereka benar. Di lain sisi, fenomena yang diamati pada dimensi tuntutan peran memperlihatkan bahwa supervisor memberikan lebih banyak pekerjaan pada stafnya, yang menyebabkan mereka merasa terlalu banyak bekerja dan bisa menghambat tujuan lembaga. (Dkk., Panggabean, 2019)

Berlandaskan temuan penelitian Wanudhyaria (2019), kinerja karyawan terkena dampak negatif dari konflik kerja. Akibatnya, teori yang memaparkan bahwa konflik di tempat kerja meningkatkan kinerja pekerja tidak terbukti. Hal ini selaras dengan temuan peneliti (Yohana, 2019) yang memaparkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh konflik kerja.

Sebagai salah satu komponen penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi, kabupaten, atau kota, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga daerah yang mewakili rakyat. DPRD bertanggung jawab atas perencanaan anggaran, pengawasan (mengelola pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan lainnya, serta kebijakan pemerintah daerah), dan legislasi (yang berkaitan dengan pembuatan peraturan daerah). Sehubungan dengan hal itu, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja baik. Tetapi, ada sejumlah pekerja yang kinerjanya buruk. Berlandaskan temuan wawancara yang dijalankan pada dua puluh pekerja yang berkinerja buruk, penyebab berikut bisa diidentifikasi:

**Tabel.1.1**

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

NO	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Pegawai	Jumlah Jawaban	%
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
			100%

Dua puluh PNS yang mengalami penurunan kinerja menjadi respondennya. Pertanyaan terbuka perihal alasan penurunan kinerja masing-masing responden diajukan pada mereka. Berlandaskan hasil survei, dua faktor terpenting adalah konflik dan stres di tempat kerja.

Sehubungan dengan hal itu, mengingat konteks permasalahan yang disebutkan, penulis tertarik untuk menjalankan penelitian yang berjudul *"Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda "*

## 1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan dari uraian latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, penulis bisa merumuskan pokok permasalahan yaitu :

- 1.2.1 Apakah secara signifikan kinerja pada Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda mendapat pengaruh dari stres kerja?
- 1.2.2 Apakah secara signifikan kinerja pada Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda mendapat pengaruh dari konflik kerja?
- 1.2.3 Apakah secara simultan dan signifikan kinerja pada Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda mendapat pengaruh dari stres kerja dan konflik kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah sejumlah tujuan ingin dicapai dalam studi ini berlandaskan rumusan masalah di atas:

- 1.3.1 Untuk mengetahui dampak stres kerja pada pegawai Kota Samarinda yang bekerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- 1.3.2 Untuk mengetahui bagaimana dampak konflik kerja pada pegawai yang bekerja di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.
- 1.3.3 Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda terdampak signifikan baik oleh stres kerja ataupun konflik kerja secara bersamaan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Secara teori, tujuan penelitian ini adalah untuk memajukan teori seputar penempatan pegawai dan standar operasional prosedur. Hal ini juga bisa memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terlebih yang berkaitan dengan standar operasional prosedur dan penempatan pegawai sebagai sarana untuk meningkatkan dan menjaga kinerja pekerja kantor. Majelis Perwakilan Rakyat Daerah. Di lain sisi, berikut adalah manfaat penulisan yang diharapkan dari penelitian ini:

- 1.4.1 Untuk mengembangkan pengetahuan yang didapat di sekolah dan menyampaikannya dalam tulisan ilmiah bagi para peneliti.
- 1.4.2 Informasi perihal dampak stres kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda dimaksudkan penelitian ini bisa diberikan pada instansi.
- 1.4.3 Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber bagi pihak-pihak lain, memberikan informasi berharga dan menjadi panduan untuk mengulangi penelitian yang sama di lokasi yang berbeda di kemudian hari.

## 1.5 Perumusan Hipotesis

Suatu pendapat atau anggapan yang masih rapuh dan perlu dibuktikan kebenarannya atau dibantah dengan pengujian hipotesis disebut hipotesis. Penelitian selanjutnya dipandu dan dibantu oleh hipotesis. (Unggul & Heryana, 2020b)

Berikut hipotesis penelitiannya:

- 1.5.1 Adanya dugaan kinerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda mendapat pengaruh dari stres kerja.
- 1.5.2 Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda diduga adanya konflik kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.
- 1.5.3 Kinerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda diduga mendapat pengaruh dari stres dan konflik pekerjaan.

## 1.6 Asumsi Penelitian

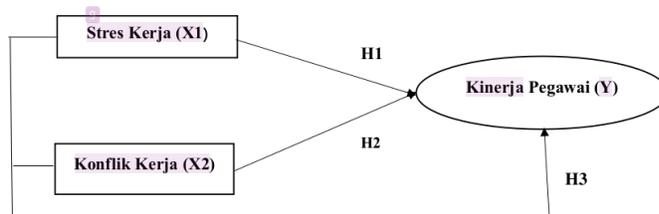
Asumsi dasar, terkadang disebut asumsi penelitian, adalah klaim, sudut pandang, atau kesimpulan sementara yang belum diverifikasi secara independen. Sebagaimana diungkapkan Arifin (2014:96), "asumsi adalah suatu pertanyaan yang kebenarannya tidak diragukan lagi sebagai titik tolak dalam penelitian". Pemahaman pada anggapan-anggapan di atas memungkinkan kita untuk mengidentifikasi premis penelitian yaitu "Pengaruh Stress Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda".

## 1.7 Kerangka Berpikir

Gagasan esensial yang menjadi landasan penelitian, kerangka berpikirnya mengintegrasikan teori, data, observasi, dan tinjauan pustaka. Penjelasan lebih lanjut perihal variabel-variabel penelitian diberikan dan dihubungkan dengan permasalahan yang diteliti dalam kerangka konseptual. Hasilnya, kerangka konseptual ini bisa didapat untuk menjawab pertanyaan. Kerangka berpikir itu bisa divisualisasikan, misalnya dengan memakai diagram yang memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan proses berpikir peneliti. Diagram ini disebut juga dengan paradigma atau model penelitian selaras dengan apa yang dituturkan oleh Sayaputri dkk. (2023).

didasarkan pada rumusan masalah, penelitian sebelumnya yang signifikan, analisis teoritis, dan diskusi tentang bagaimana variabel saling bergantung. Sehubungan dengan hal itu, kerangka konseptual ini muncul sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Berpikir



### Keterangan :

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

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

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

## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Kajian dijalankan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berlokasi di Kota Samarinda. Di lain sisi penelitian ini dijalankan dengan maksud agar bisa diketahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda mendapat pengaruh dari stres dan konflik pekerjaan.

### 2.2 Jenis Penelitian

Dalam studi ini, metodologi penelitian yang didapat adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif dimaknai sebagai "penelitian yang dijalankan untuk menjawab pertanyaan dengan memakai desain terstruktur berlandaskan sistem penelitian ilmiah" oleh Wijayanti dkk. (nd). Fenomena penelitian, masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, aplikasi penelitian, tinjauan pustaka, tinjauan penelitian terdahulu, instrumen penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, serta teknik analisis semuanya termasuk dalam desain penelitian kuantitatif. Semuanya diatur dengan cara yang sesuai aturan dan bisa dipahami.

### 2.3 Populasi Dan Penentuan Sampel

#### 2.3.1 Populasi

Semua objek penelitian yang memiliki ciri khas dalam penelitian, seperti orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, atau peristiwa, disebut sebagai populasi. Populasi harus digambarkan dengan jelas dalam tiap-tiap penelitian, dengan mempertimbangkan baik besarnya populasi ataupun wilayah penelitian. Untuk membatasi validitas rentang generalisasi dan memastikan besar kecilnya anggota sampel yang diambil dari populasi, suatu populasi harus dipertahankan (Wijayanti et al., n.d.).

Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 41 orang, selaras dengan uraian di atas.

**Tabel 1.2**

Jumlah Keseluruhan Pegawai Negeri Sipil

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

#### 2.3.2 Teknik Penentuan Sampel

Teknik sampling adalah sebuah teknik yang dipakai untuk memilih sejumlah orang dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel harus secara akurat mewakili keadaan populasi umum. Maknanya untuk menarik kesimpulan perihal populasi, temuan penelitian yang diambil dari sampel sejumlah itu harus mungkin dijalankan (Wijayanti et al., n.d.).

Dalam buku itu, Wijayanti dkk. (n.d.) menuturkan bahwa Metode pengambilan sampel dideskripsikan sebagai teknik untuk menentukan jumlah sampel berlandaskan ukuran sampel yang akan berfungsi sebagai sumber data sebenarnya dengan mempertimbangkan karakteristik dan distribusi populasi. Teknik pengambilan sampel memuat dua kategori utama, yakni pengambilan sampel probabilitas dan pengambilan sampel nonprobabilitas. Pengambilan sampel nonprobabilitas adalah metode pengambilan sampel yang dipakai dalam studi ini.

Dengan pengambilan sampel non-probabilitas, tidak tiap-tiap komponen atau individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Ciri utama sampel ini, jika berkaitan dengan teknik pemilihan sampel jenuh, adalah dianggap jenuh (lengkap) jika tiap-tiap anggota populasi sudah dijadikan sampel. Sampel jenuh cocok untuk penelitian yang bertujuan dijalankan

dengan kesalahan yang sangat kecil atau untuk populasi yang relatif kecil, kurang dari tiga puluh individu (Wijayanti et al., n.d.).

Sehubungan dengan hal itu, penelitian ini dijalankan dengan kurang dari 100 partisipan. Sampel penelitian berjumlah 41 orang pegawai negeri sipil di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda.

## 2.4 Sumber Data

### 2.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun langsung dari observasi untuk memberikan informasi yang akurat. Responden, atau orang-orang yang akan menjadi subjek penelitian atau yang kita gunakan sebagai alat untuk menghimpun informasi atau data yang diperlukan, harus diwawancarai agar kita bisa menghimpun data itu. Selanjutnya observasi langsung merupakan sumber pengumpulan data primer secara langsung (Teacher et al., 2021).

### 2.4.2 Detail Tambahan

Data sekunder bisa berfungsi untuk menguatkan data primer. Data sekunder didapat melalui tinjauan literatur, yaitu menghimpun data dari buku, jurnal, artikel, dan penelitian sebelumnya. Seperti yang diungkapkan Majalengka (2019).

## 2.5 Definisi operasional Dan Pengukuran Variabel

### 2.5.1 Definisi Operasional

Kendala dan metode pengukuran suatu variabel yang diteliti adalah operasinya. Nama suatu variabel, keterangan, skala pengukuran (nominal, ordinal, interval, dan rasio), alat ukur, dan hasil pengukuran semuanya termasuk dalam definisi operasional (DO). Definisi operasional dikembangkan untuk menyederhanakan proses pengumpulan data, mencegah kesalahpahaman, dan membatasi rentang variabel. Ulfa dan Ulfa, tidak bertangal.

#### A. Stres Kerja (X1)

Mangkunegara (2015:157) mengartikan stres kerja sebagai tekanan atau perasaan yang dialami seorang karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Orang yang mengalami kesulitan dalam mengelola stres biasanya tidak bisa terlibat dalam interaksi yang konstruktif dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya baik di dalam ataupun di luar tempat kerja. Kurniati (2022). Robbins & Judge (2015:434) dalam (Najalina & Dewi, n.d.) menuturkan bahwa Indikator stres kerja antara lain:

##### 1. Gejala psikologi

Kecemasan, kegelisahan, ketegangan, gampang tersinggung, dan ketidakpuasan pada hubungan kerja merupakan contoh gejala psikologis yang berkembang akibat stres.

##### 2. Indikator Perilaku

Perubahan output, ketidakhadiran, tingkat pergantian karyawan, perubahan pola makan, kenaikan konsumsi rokok, kegelisahan, bicara cepat, dan gangguan tidur biasanya merupakan indikator gejala perilaku.

#### B. Konflik Kerja (X2)

Hasibuan (2011) dalam (Krisnawati & Lestari, 2019) menuturkan bahwa konflik adalah kompetisi tidak sehat yang didasari oleh sikap emosional dan ambisi untuk menang. Ketegangan, konflik, perbedaan pendapat, dan ketidakpuasan akan timbul akibat konflik jika tidak bisa diselesaikan.

Di lain sisi, penting untuk mewaspadai tanda-tanda konflik kerja seperti yang dikemukakan oleh Stress & Employee (2020), terlebih:

##### 1. Konflik fungsional, atau konflik yang memfasilitasi pencapaian tujuan kolektif:

- Dorongan untuk melakukan perubahan
- Mendorong kemajuan positif menuju suatu tujuan

- c. Merangsang kreativitas dan inovasi; • Bersaing untuk meraih prestasi;
2. Konflik disfungsional, atau konflik yang menghambat pencapaian tujuan kelompok:
- Menguasai pembicaraan; • Tidak menyukai proyek kelompok; • Konflik kepribadian;
- C. Kinerja Pegawai (Y)

Wirawan (2006:5) menuturkan bahwa kinerja dimaknai sebagai ukuran dan tugas suatu pekerjaan atau profesi pada saat khusus. Kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya baik secara kualitatif ataupun kuantitatif bergantung pada sejumlah faktor, antara lain keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. (Syamsiatul c, 2019) mencantumkan contoh indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kaliber keluaran

Edwin A. Locke mendeskripsikan kualitas kerja sebagai tingkat keselarasan antara tujuan individu dan hasil yang mereka capai di tempat kerja. Saat individu mencapai tujuan mereka, pekerjaan mereka dianggap berkualitas tinggi.

2. Waktu tidak masuk kerja, yang didapat untuk menentukan masuk atau tidaknya seorang pegawai masuk kerja pada jam yang sudah ditentukan.

2.5.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan item-item yang berhubungan dengan topik. Orang, benda, transaksi, atau peristiwa yang dihimpun oleh objek penelitian dan menggambarkan keadaan atau nilai masing-masing objek penelitian merupakan contoh objek penelitian. Fakta bahwa objek-objek berbeda dalam suatu populasi mungkin berbeda dalam sejumlah karakteristik sebenarnya adalah asal muasal nama "variabel". Ulfa dan Ulfa, tidak bertanggal.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen adalah variabel yang berpotensi mempengaruhi, memicu, atau bahkan mencegah munculnya variabel dependen. Variabel independen bisa dideskripsikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain secara langsung atau berpotensi mempengaruhi variabel lain secara teori. Biasanya huruf X didapat untuk mewakili variabel bebas (Ulfa & Ulfa, n.d.). Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) menjadi variabel independen dalam studi ini.

2. Variabel Dependen (terikat)

Di lain sisi dikenal sebagai variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang dijadikan sebagai kepentingan penelitian utama atau pusat perhatian peneliti. Variabel terikat yang didapat mencerminkan sifat masalah dan tujuan penelitian. Huruf Y biasanya didapat untuk mewakili variabel terikat. Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda menjadi variabel dependen dalam penelitian.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Proses metodis menghimpun banyak informasi tentang topik penelitian khusus dikenal sebagai pengumpulan data. Untuk didapat dalam menjawab pertanyaan penelitian, data harus dihimpun dalam format khusus. Satu hal yang harus diperhatikan peneliti adalah kelengkapan dan keakuratan data penelitiannya. Peneliti harus memastikan bahwa data dihimpun dengan jujur, lengkap, dan tepat, apa pun strategi atau metode yang didapat (Nugroho & Indonesia, 2022). Kuesioner adalah metode yang didapat dalam studi ini untuk menghimpun data.

2.6.1 Kuisisioner

Kuesioner adalah alat yang dipakai untuk menghimpun data di mana responden mengisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Saat peneliti sudah jelas perihal variabel yang mereka ukur dan tanggapan yang mereka antisipasi dari responden, kuesioner adalah alat yang efektif untuk menghimpun data. Survei ini cocok untuk responden yang besar dan beragam. Responden kuesioner

bisa memilih untuk menjawabnya secara langsung, melalui surat, online, atau dalam bentuk pertanyaan tertutup atau terbuka (Nugroho & Indonesia, 2022).

## 2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dijalankan sesudah pengumpulan data dari tiap-tiap responden dan sumber data tambahan. Pengorganisasian data berlandaskan jenis responden dan variabel, penggabungan data berlandaskan variabel untuk semua responden, dan penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti adalah beberapa contoh tugas analisis data. Menyelesaikan perhitungan berlandaskan hipotesis yang dimaksudkan dan menyelesaikan rumusan masalah adalah contoh tugas tambahan. Langkah terakhir tidak dijalankan jika penelitian gagal menghasilkan hipotesis. (Sugiyono, tidak ada tanggalnya) Sebab berkaitan dengan data yang dikuantifikasi melalui penggunaan model matematika, maka disebut analisis kuantitatif. Analisis statistik adalah istilah untuk analisis data yang biasanya dijalankan dengan memakai metode statistik. Analisis data, juga dikenal sebagai uji statistik, biasanya didapat untuk menguji hipotesis, terlebih dalam penelitian yang memakai desain penelitian korelasional atau terkait. Anda sekarang bisa melakukan tugas pemrosesan dan analisis data dalam satu program perangkat lunak statistik (misalnya Minitab, Stata, SPSS, dll.). (Unggul & Heryana, 2020a)

Analisis data berikut didapat dalam studi ini:

### 2.6.2 Uji instrumen

#### A. Uji Validitas

Saat menentukan variabel, uji validitas didapat untuk menilai kesesuaian item dalam kuesioner. Biasanya, serangkaian variabel khusus didukung oleh kuesioner ini. Tiap-tiap unsur pertanyaan dalam uji validitas perlu menjalani uji validasi. Nilai  $r$  yang dihitung dikontraskan dengan  $r$  tabel, dimana  $\text{sig } 5\%$  dan  $\text{df} = n - 2$ . Valid jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ . (Penggunaan, tidak ada tanggal)

#### B. Uji Reliabilitas

Variabel dimensi yang disebut pengujian reliabilitas mengukur seberapa konsisten dan mantap responden memberikan jawaban atas pertanyaan tentang format kuesioner. Dimungkinkan untuk menguji reliabilitas tiap-tiap pertanyaan secara bersamaan, bisa diandalkan jika Alpha lebih besar dari 0,060.

### 2.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Linearitas

- Menentukan ada tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih yang diuji merupakan tujuan dari uji linieritas. Biasanya, tes ini didapat sebagai prasyarat untuk regresi linier atau analisis korelasi. Yosepha dan Setiawan, (2020) Uji linearitas memakai kriteria berikut untuk mengetahui apakah variabel (X) dan (Y) memperlihatkan adanya hubungan yang bersifat linier saat nilai probabilitas melebihi 0,05.
- Secara linier variabel (X) dan (Y) tidak memperhatikan adanya suatu hubungan saat nilai probabilitasnya di bawah 0,05.

#### B. Uji Normalitas

Maknanya harus ada distribusi normal pada variabel data independen. Plot probabilitas pada keluaran SPSS didapat dalam penelitian untuk menentukan apakah data yang didapat memenuhi asumsi itu.

#### C. Uji Multikolinieritas

Korelasi atau hubungan yang hampir sempurna antar variabel independen disebut dengan multikolinieritas. Model yang baik bisa dipenuhi saat tidak dijumpai adanya korelasi sedikitpun antara variabel independen. Multikolinieritas meningkatkan varian model regresi dan mempersulit proses mendapat estimasi yang akurat. Nilai faktor inflasi varians, atau VIF, bisa didapat untuk mendeteksi multikolinieritas. Multikolinieritas tidak berbahaya atau tidak gagal dalam uji multikolinieritas saat nilai VIF di bawah 10. Kelompok Wijayanti, n.d.

#### D. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varian antara satu observasi yang tersisa dengan observasi yang lain dalam model regresi didapat uji heteroskedastisitas. Model regresi yang sangat baik terjadi saat dijumpai adanya peristiwa homoskedastik atau tidak dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas. Hasil yang dilaporkan akan berbeda jika gejala heteroskedastis dimasukkan dalam model regresi. Uji Glejser bisa didapat untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dalam regresi dengan mencari bukti-buktinya. (Ayu & Suartana, 2020)

#### 2.7.3 Analisis Linear Berganda

Priyatno (2016) Hubungan linier tidaknya hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, X_n$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ) bisa diketahui dan diuji dengan memakai regresi linier berganda. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah stres terkait pekerjaan, konflik di tempat kerja, dan gaji berdampak besar pada output (Conflict et al., 2021). Untuk model penelitian ini persamaan regresi bergandanya, yakni:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
X1	=	Stres Kerja
X2	=	Konflik Kerja
b	=	Koefisien regresi partial
a	=	Konstanta, nilai Y yang tidak mendapat pengaruh dari variabel X
$\epsilon$	=	Error atau sisa (residual)

#### 2.7.4 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, pengaruh sejumlah variabel independen yaitu, variabel "konflik kerja" dan "stres kerja" pada variabel dependen yaitu, variabel yang dipekerjakan "kinerja karyawan" diuji. Sehubungan dengan hal itu, didapat analisis regresi berganda.

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

Sejauh mana pengaruh signifikan yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa diketahui dan diuji dengan menjalankan uji t. Berikut langkah-langkah yang harus diikuti:

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif  $H_0 = \beta = 0$  tidak ada pengaruh;  $H_a = \beta \neq 0$  ada pengaruh. Efek determinasi ditambah 0,05 Standar pengujian:

$H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima saat nilai thitung lebih kecil atau sama dengan ttabel, hal ini memperlihatkan secara positif variabel independen dan dependen memperlihatkan adanya suatu hubungan.

$H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak saat nilai thitung di bawah ttabel, hal ini memperlihatkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat tidak memperlihatkan adanya suatu hubungan.

b. Nilai rata-rata tiap-tiap skor total pada kuesioner didapat peneliti untuk menentukan nilai rata-rata tiap-tiap indikator, dan alat SPSS for Windows akan didapat untuk mengolah dan menganalisis data. (Yosepha dan Setiawan, 2020)

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

Ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen secara berbarengan bisa diketahui dengan menjalankan uji F. Kinerja karyawan menjadi variabel terikat dalam studi ini, di lain sisi konflik kerja dan stres kerja merupakan variabel bebas. Untuk pengujianya memakai uji F, bandingkan Fhitung dan Ftabel pada  $\alpha = 0,05$ . (Yosepha dan Setiawan, 2020)

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

Seberapa besar variasi variabel independen bisa menjelaskan variasi variabel dependen bisa diketahui dengan menjalankan uji ini. Model bisa didapat dengan tepat jika  $R^2$  yang disesuaikan mendekati 1 yang memperlihatkan bahwa secara berbarengan variabel dependen mendapat pengaruh dari variabel-variabel independen. (Yosepha dan Setiawan, 2020)

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran DPRD Secara Umum

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan badan legislatif yang bekerja sama dengan Pemerintah Kota Samarinda. Calon partai politik yang mencalonkan diri dalam pemilihan umum diwakili di DPRD. Pemerintah daerah, kabupaten, dan kota didefinisikan oleh DPRD sebagai pemerintah yang memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum selaras dengan Pasal 18 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945. Undang-undang terbaru, yakni Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 mengatur lebih lanjut tentang DPRD.

3.1.1 Dasar Hukum dan Tugas DPRD

Peraturan Walikota Nomor 65 Tahun 2021 untuk Samarinda yang mengubah Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2018 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda. Di wilayah Sekretariat Dewan yang merupakan kewenangan Pemerintah Daerah, Sekretariat DPRD bertugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3.1.2 Fungsi DPRD

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda menyelenggarakan tugas sebagai berikut:

1. Merencanakan aktivitas konferensi, rapat, dan notulensi; meninjau DPRD; dan menyelenggarakan aktivitas pelayanan kesekretariatan dan administrasi keuangan untuk kelancaran pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi DPRD
2. Mengawasi operasional administrasi umum Setwan, termasuk hubungan masyarakat, pembuatan dan peninjauan peraturan perundang-undangan daerah dan pemerintahan.
3. mengatur dan membekali DPRD dengan tenaga terampil yang diperlukan selaras dengan kemampuan keuangan daerah, serta menampung delegasi dan pengunjung dari civitas DPRD.

3.1. Struktur Organisasi

Susunan organisasi yang disebutkan dalam kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut, selaras dengan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Samarinda Nomor 109 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda :

Gambar 1.2  
Struktur Organisasi Kantor DPRD





### 3.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam studi ini adalah 41 Orang Pegawai Negeri Sipil yang ada pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kota Samarinda. Karakteristik responden pada studi ini yaitu memuat:

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	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki_Jaki	25	61.0
	Perempuan	16	39.0
	Total	41	100.0
2	<b>Usia</b>		
	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	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	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 Temuan penelitian

#### 3.3.1 Persepsi Responden Tentang Stres Kerja

Berlandaskan tanggapan 41 responden, Tabel 1.4 memberikan gambaran tanggapan responden pada karakteristik individu. Ada enam pilihan jawaban: sangat tidak setuju (STS) nomor 1, tidak setuju (TS) nomor 2, tidak yakin (RG) nomor 3, setuju (S) nomor 4, dan sangat setuju (SS) nomor 5.

**Tabel 1.4**

Persepsi responden tentang stres kerja

No	Stres Kerja	Frekuensi				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Sebab tugas yang diberikan pada saya tampaknya adil dan masuk akal, saya tidak stres saat bekerja?	8	5	3	8	17
2	Sikap atasan saya yang adil dan masuk akal sudah membuat saya tidak merasa stres terkait pekerjaan?	14	5	2	10	10
3	Saya merasa diberikan target kerja yang sangat tinggi?	8	2	5	14	12
4	Saya merasa sangat sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja saya?	6	4	3	19	8
5	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak selaras dengan posisi saya?	9	5	13	4	10

6	Saya merasa sering kesulitan pada saat bekerja?	6	3	6	17	9
7	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sangat sedikit?	17	1	1	6	16
8	Saya merasa sangat lelah sebab banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan atasan?	9	8	9	8	12
9	Saya sering sakit sebab kelelahan dalam bekerja?	9	7	7	5	12
10	Saya merasa iklim ditempat saya bekerja tidak nyaman?	14	2	3	8	13
11	Saya merasa keleluasan dalam bekerja sangat terbatas?	9	5	4	13	10
12	Saya Memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya?	18	4	-	3	15

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

- X1.1: sejumlah 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden ragu-ragu, 8 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.2: sejumlah 14 responden sangat tidak setuju, 5 orang responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan ragu-ragu, 10 responden menyatakan setuju dan 10 responden lainnya menyatakan sangat setuju.
- X1.3: sejumlah 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan setuju dan 12 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.4: sejumlah 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 19 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.5 sejumlah 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan ragu-ragu, 4 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.6 sejumlah 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan ragu-ragu, 17 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.7 sejumlah 17 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan ragu-ragu, 6 responden menyatakan setuju dan 16 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.8 sejumlah 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan ragu-ragu, 8 responden menyatakan setuju dan 12 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.9 sejumlah 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan ragu-ragu, 5 responden menyatakan setuju dan 12 responden menyatakan sangat setuju.
- X1.10 Sebanyak 14 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 8 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan sangat setuju.

11. X1.11 sejumlah 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan sangat setuju

12. X1.12 sejumlah 18 responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan sangat setuju

### 3.3.2 Persepsi Responden Tentang Konflik Kerja

Berlandaskan tanggapan dari 41 responden melalui enam pilihan jawaban yakni sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1, tidak setuju (TS) dengan skor 2, ragu-ragu (RG) dengan skor 3, setuju (S) dengan skor 4 dan sangat setuju (SS) dengan skor 5, maka didapat gambaran tanggapan reponden tentang karakteristik individu yang disajikan pada tabel 1.5

**Tabel 1.5**  
Persepsi responden tentang konflik kerja

No	Konflik Kerja	Frekuensi				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya merasa adanya perbedaan visi antara saya dan rekan kerja?	10	3	3	14	11
2	Saya merasa memiliki pendapat yang berbeda perihal organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan saya dan rekan kerja?	9	2	4	16	10
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja memiliki perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan?	3	5	3	20	10
4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja memiliki perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan?	8	1	2	19	11
5	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja memiliki perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan?	6	14	5	18	18
6	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya?	12	4	1	4	20
7	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya?	11	7	7	14	2
8	Saya merasakan terjadinya percocokan atau perdebatan (kontrovesi) antara saya dan rekan kerja?	6	7	8	14	2

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

1. X2.1 sejumlah 10 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden ragu-ragu, 14 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan sangat setuju
2. X2.2 sejumlah 9 responden sangat tidak setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan ragu-ragu, 16 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan sangat setuju
3. X2.3 sejumlah 3 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 20 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan sangat setuju
4. X2.4 sejumlah 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan ragu-ragu, 19 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan sangat setuju
5. X2.5 sejumlah 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 18 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan sangat setuju
6. X2.6 sejumlah 12 responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan ragu-ragu, 4 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan sangat setuju
7. X2.7 sejumlah 11 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat setuju
8. X2.8 sejumlah 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan ragu-ragu, 14 responden menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat setuju

### 3.3.3 Persepsi Responden Tentang Kinerja Karyawan

Berlandaskan tanggapan dari 41 responden melalui enam pilihan jawaban yakni sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1, tidak setuju (TS) dengan skor 2, ragu-ragu (RG) dengan skor 3, setuju (S) dengan skor 4 dan sangat setuju (SS) dengan skor 5, maka didapat gambaran tanggapan reponden tentang karakteristik individu yang disajikan pada tabel 1.6

**Tabel 1.6**

Persepsi responden tentang kinerja pegawai

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu selaras dengan aturan beban kerja yang dimiliki oleh institusi?	8	9	2	13	9
2	Saya senantiasa mengikuti petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang sudah disepakati?	6	14	5	11	5
3	Saya senantiasa datang tepat waktu selaras dengan aturan institusi?	5	12	9	11	4
4	Saya biasa bekerja lembur agar pekerjaan saya selesai tepat waktu?	14	10	3	7	7
5	Saya senantiasa berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan?	2	7	3	24	5

6	Saya senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya?	4	9	3	19	6
7	Saya sudah mencapai target kinerja selaras dengan target insitusi?	11	9	6	7	8
8	Saya sudah mencapai hasil yang maksimal selaras dengan target kerja institusi?	12	10	5	7	5
9	Saya sudah meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja?	8	7	7	8	11
10	Saya senantiasa efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan saya?	10	8	8	6	9
11	Saya merasa bangga dan puas saat melakukan pekerjaan dengan baik?	7	13	4	10	7

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

1. Y1.1 sejumlah 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju
2. Y1.2 sejumlah 6 responden sangat tidak setuju, 14 orang responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 11 responden menyatakan setuju dan 5 responden menyatakan sangat setuju
3. Y1.3 sejumlah 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan ragu-ragu, 11 responden menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan sangat setuju
4. Y1.4 sejumlah 14 responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 7 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju
5. Y1.5 sejumlah 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 24 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju
6. Y1.6 sejumlah 4 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 19 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan sangat setuju
7. Y1.7 sejumlah 11 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 19 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan sangat setuju
8. Y1.8 sejumlah 12 responden menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan ragu-ragu, 7 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju
9. Y1.9 sejumlah 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan ragu-ragu, 8 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan sangat setuju
10. Y1.10 Sejumlah 10 responden menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan ragu-ragu, 6 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju

11. Y1.11 sejumlah 7 responden menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan ragu-ragu, 10 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan sangat setuju.

### 3.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 3.4.1 Uji Validitas

Berikut adalah hasil perhitungan uji Validitas secara lengkap yang bisa diperhatikan pada tabel 1.7 dibawah ini:

**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

Dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan patut untuk diteliti lebih lanjut berlandaskan temuan uji validitas yang dijalankan pada variabel Kinerja Karyawan (Y1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (X1) pada variabel tabel di atas, sebab nilai r yang dihitung > r-tabel.

#### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 1.8 dibawah ini memperlihatkan hasil perhitungan uji Reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (X1).

**Tabel 1.8**  
Uji reabilitas

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

Dapat ditarik kesimpulan seluruh instrumen penelitian reliabel berlandaskan hasil uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y1) pada tabel diatas sebab nilai Cronbach Alpha adalah lebih tinggi dari koefisien alpha 0,06.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.1 Uji Linearitas

Berlandaskan hasil uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y1) pada tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel sebab nilai Cronbach Alpha lebih besar dari koefisien alpha 0,06.

**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		2716.917	14	194.065		
	total		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		4016.700	20	200.835		
	total		6873.805	40			

3.5.2 Uji Normalitas Nilai signifikansi tiap-tiap variabel melebihi 0,05 atau  $> 0,05$  maka memperlihatkan adanya hubungan linier berlandaskan hasil pengujian diatas.

Tabel 1.9 dibawah ini memperlihatkan hasil perhitungan uji Normalitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (X1).

**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

Hasil pengujian dianggap berdistribusi normal sebab nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , selaras dengan hasil uji normalitas memakai uji Kolmogorv-Smirnow pada Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1) variabel pada tabel diatas.3. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya peristiwa multikolinearitas pada model regresi bisa diketahui dengan menjalankan uji multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas variabel Konflik Kerja (X2) dan Stres Kerja (X1) pada Tabel 1.1 adalah sebagai berikut.

**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

Berlandaskan hasil uji normalitas dengan memakai uji Kolmogorv-Smirnow pada variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1) pada tabel diatas, maka hasil pengujian itu

memperlihatkan bahwa dijumpai adanya distribusi normal sebab nilai signifikansinya sejumlah 0,200 > 0,05.

### 3.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas didapat untuk memastikan apakah ada multikolinearitas pada model regresi. Variabel Konflik Kerja (X2) dan Stres Kerja (X1) pada Tabel 1.1 memperlihatkan hasil uji Multikolinearitas 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

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan variabel konflik kerja (X2) memiliki nilai signifikansi masing-masing sejumlah 0,557 dan 0,572 sebab terjadi heteroskedastisitas. Untuk kedua variabel itu nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa kedua variabel itu tidak memperlihatkan 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

Berlandaskan hasil uji diatas, maka didapat persamaan regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$y = 34,521 + 0,743 (X1) + -1,077 (X2)$$

dari fungsi linear itu bisa ditarik kesimpulan bahwa:

1. Analisis diatas menghasilkan nilai konstanta sejumlah 34,521 yang menyatakan keadaan dimana stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) tidak berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Kinerja Pegawai tidak akan berubah jika variabel independennya tidak ada.
2. Nilai koefisien regresi dengan asumsi penelitian ini tidak melihat variabel lain.
3. Nilai koefisien regresi

#### 3.6.1 Uji t

Berikut adalah temuan dari uji hipotesis untuk melihat apakah variabel independen dipengaruhi secara parsial. Konflik di Tempat Kerja (X2), Stres Kerja (X1), dan variabel terikat Efektivitas Pekerja (Y1)

1. Stres di Tempat Kerja

Tabel 1.12 memperlihatkan bahwa ada nilai signifikansi sejumlah 0,044 untuk hubungan antara stres kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y1). Variabel Stres Kerja bisa diterima sebab nilai signifikansinya

di bawah 0,05 atau di bawah 0,050. Sehubungan dengan hal itu, hipotesis yang memaparkan bahwa stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan bisa diterima.

## 2. Konflik di Tempat Kerja

Pengaruh Konflik Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y1) pada variabel Konflik Kerja memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,025. Konflik Kerja merupakan variabel yang valid sebab nilai signifikansinya kurang dari 0,050 atau kurang dari 0,05. Sehubungan dengan hal itu, hipotesis yang memaparkan bahwa konflik kerja berpengaruh pada kinerja karyawan bisa diterima.

### 3.6.2 Uji F

Secara signifikan kinerja karyawan mendapat pengaruh dari variabel stres kerja dan konflik kerja sekaligus bisa diketahui dengan menjalankan uji f. Berikut adalah hasil uji f:

**Tabel 1.15**  
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I					
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

Hasil perhitungan uji F diperlihatkan pada tabel 1.13, ditemukan nilai signifikansi sejumlah 0,077. Sehubungan dengan hal itu, sebab nilai signifikansi melebihi 0,05 atau > 0,05 maka hipotesis yang memaparkan bahwa variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Karyawan. 3.6.3. Uji Koefisien determinasi (r<sup>2</sup>)

Pengaruh variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y1) diuji dengan memakai uji r<sup>2</sup>. Hasil tes tercantum di bawah ini r<sup>2</sup>:

**Tabel 1.16**  
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate
I	.356 <sup>a</sup>	.126	.080	12.57050

Tabel 1.14 memperlihatkan bahwa koefisien R kuadrat adalah 12,6% atau 0,126. Sehubungan dengan hal itu bisa dikatakan bahwa variabel konflik kerja (X2) dan stres kerja (X1) memiliki pengaruh sejumlah 12,6% atau 0,126 pada kinerja karyawan (Y1).

### 3.7 Pembahasan

Berlandaskan analisis responden, ada dominasi yang jelas bahwa responden laki-laki 25 dari 41 responden, atau 61% dari total di antara mereka yang berusia di atas 51 tahun, atau 16 dari 41 responden, memiliki setidaknya satu gelar yang sama 19 dari 41 responden atau 53,7 persen dan penyelenggara golongan III/b dan I III/d atau 8 dari 41 responden, memiliki pendidikan terakhir terbanyak.

6 Dominasi persepsi responden pada variabel Stres Kerja pada X1.1 adalah 17 responden menyatakan sangat setuju, X1.2 sejumlah 14 responden menyatakan sangat tidak setuju, X1.3 sejumlah 14 responden menyatakan setuju, X1.4 sejumlah 19 responden menyatakan setuju, X1.5 sejumlah 13 responden menyatakan ragu-ragu, X1.6 sejumlah 17 responden menyatakan setuju, X1.7 sejumlah 17 responden menyatakan sangat tidak setuju, X1.8 sejumlah 12 responden menyatakan sangat setuju, X1.9 sejumlah 12 responden menyatakan sangat setuju, X1.10 sejumlah 14 responden menyatakan sangat tidak setuju, X1.11 sejumlah 13 responden menyatakan setuju, X1.12 sejumlah 18 responden menyatakan sangat tidak setuju. Selanjutnya penilaian responden pada variabel Konflik kerja yaitu X2.1 sejumlah 14 responden menyatakan setuju, X2.2 sejumlah 16 responden menyatakan setuju, X2.3 sejumlah 20 responden menyatakan setuju, X2.4 sejumlah 19 responden menyatakan setuju, X2.5 sejumlah 18 responden masing-masing menyatakan setuju dan sangat setuju, X2.6 sejumlah 20 responden menyatakan sangat setuju, X2.7 sejumlah 14 responden menyatakan setuju, X2.8 sejumlah 14 responden menyatakan setuju. Dan penilaian pada variabel Kinerja Pegawai yaitu Y1.1 sejumlah 13 responden menyatakan setuju, Y1.2 sejumlah 14 responden menyatakan tidak setuju, Y1.3 sejumlah 12 responden menyatakan tidak setuju, Y1.4 sejumlah 14 responden menyatakan sangat tidak setuju, Y1.5 sejumlah 24 responden menyatakan setuju, Y1.6 sejumlah 19 responden menyatakan setuju, Y1.7 sejumlah 11 orang menyatakan sangat tidak setuju, Y1.8 sejumlah 12 orang responden menyatakan sangat tidak setuju, Y1.9 sejumlah 11 responden menyatakan sangat setuju, Y1.10 sejumlah 10 responden menyatakan sangat tidak setuju dan Y1.11 sejumlah 13 responden menyatakan tidak setuju.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tiap-tiap pertanyaan valid dan layak dijelaskan berlandaskan temuan uji validitas yang dijalankan pada variabel Stres Kerja (X1) sejumlah 12 pertanyaan, Konflik Kerja (X2) sejumlah 8 pertanyaan, dan Kinerja Karyawan. (Y1), yang memiliki 11 pertanyaan. Tiap-tiap variabel kemudian bisa dianggap reliabel dalam uji reliabilitas.

Hasil uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas memperlihatkan bahwa data tidak heteroskedastisitas atau multikolinear, dan data normal. Variabel stres kerja kemudian dinyatakan bisa diterima jika hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai tingkat signifikansi sejumlah 0,044 atau kurang dari 0,05. Sehubungan dengan hal itu, hipotesis yang memaparkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan bisa diterima. Dengan nilai signifikansi sejumlah 0,025 pada variabel Konflik Kerja (<0,05), maka hipotesis yang menyatakan Konflik Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan dianggap bisa diterima.

Nilai signifikansi sejumlah 0,077 didapat untuk variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) pada hasil uji f. Sebab nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau > 0,05 maka hipotesis yang memaparkan bahwa variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja sendiri tidak berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya didapat nilai koefisien R square sejumlah 0,126 atau 12,6% dari hasil uji r<sup>2</sup>. Sehubungan dengan hal itu bisa dikatakan bahwa variabel konflik kerja (X2) dan stres kerja (X1) memiliki pengaruh sejumlah 12,6% atau 0,126 pada kinerja karyawan (Y1).

#### BAB IV

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Temuan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya yang dianalisis dengan memakai SPSS menghasilkan kesimpulan bahwa secara signifikan Kinerja Karyawan (Y1) mendapat pengaruh dari Konflik Kerja (X2) dan Stres Kerja (X1). Temuan penelitian uji t yang memperlihatkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,044 memperjelas hal itu. Variabel Stres Kerja bisa diterima sebab nilai signifikansinya di bawah 0,05 atau di bawah 0,050. Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, secara positif dan signifikan kinerja pegawai mendapat pengaruh dari stres kerja. Maknanya kinerja karyawan akan mengalami kenaikan saat mereka memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Muhammad Ekhsan dan Burhan (2021). Didapatkan nilai signifikansi sejumlah 0,025 untuk variabel Konflik Kerja. Konflik Kerja merupakan variabel yang valid sebab nilai signifikansinya kurang dari 0,050 atau kurang dari 0,05. Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, konflik kerja menurunkan kinerja pegawai secara signifikan; Maknanya, tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan saat dijumpai begitu banyak konflik kerja. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dijalankan I Putu dan I Ayu (2020).

Di lain sisi pada uji f didapat nilai signifikansi sejumlah 0,077. Sebab nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau > 0,05 maka hipotesis yang memaparkan bahwa secara tidak signifikan variabel Kinerja Karyawan mendapat pengaruh dari variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja. Fakta bahwa variabel-variabel yang diuji memiliki pola distribusi data yang berbeda menjadi salah satu alasan mengapa penelitian ini tidak penting.

### 4.2 Saran

Berlandaskan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan agar kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda mempertimbangkan untuk membangun suasana kerja yang nyaman di kalangan pegawai sebagai sarana meningkatkan kinerja pegawai, membina kerjasama tim sebagai sarana meningkatkan semangat kerja dan mempermudah kerja rekan kerja, dan memantau serta mengatasi stres kerja dan konflik kerja di kalangan karyawan, dan anggota staf diharapkan bisa mengelola emosinya agar tidak semakin memanasnya perselisihan satu sama lain. rekan kerja yang menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Ainaya Syafitri\_2011102431529\_Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Di Kota Samarinda.docx

ORIGINALITY REPORT

<b>30%</b> SIMILARITY INDEX	<b>29%</b> INTERNET SOURCES	<b>17%</b> PUBLICATIONS	<b>15%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.stainkudus.ac.id</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repository.iainpalopo.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>ejurnal.unikarta.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>www.neliti.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>eprints.umpo.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>11</b>	<b>repository.upnyk.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>12</b>	<b>docplayer.info</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>13</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>14</b>	<b>jurnal.univpgri-palembang.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

digilibadmin.unismuh.ac.id

15	Internet Source	<1 %
16	<a href="https://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Maskun Maskun, Bakri Hasanuddin, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016 Publication	<1 %
19	<a href="https://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="https://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
23	Yohanes Susilo, Wahyudin Wahyudin. "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2020 Publication	<1 %
24	<a href="https://repository.unmuhpnk.ac.id">repository.unmuhpnk.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="https://univ-tridinanti.ac.id">univ-tridinanti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="https://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
28	<a href="https://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a>	

	Internet Source	<1 %
30	<a href="https://repository2.unw.ac.id">repository2.unw.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
32	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
33	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="https://elibrary.bsi.ac.id">elibrary.bsi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="https://ppid.samarindakota.go.id">ppid.samarindakota.go.id</a> Internet Source	<1 %
37	Submitted to Politeknik APP Student Paper	<1 %
38	<a href="https://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	Rosenni Nursetia Lingga, Bayu Eko Broto, Abd Halim. "The Effect of Horizontal Communication, Vertical Communication and Diagonal Communication on Employee Work Morale at the Sub-district Office, Rantau Utara", Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 2023 Publication	<1 %
41	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %

44	journal.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	<1 %
45	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
46	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
49	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
50	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
51	Adelia. "Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022 Publication	<1 %
52	Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta", Widya Manajemen, 2021 Publication	<1 %
53	Norbaiti Norbaiti, Winda Setia Rahmi. "Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Iphone di Banjarmasin", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2020 Publication	<1 %
54	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
55	ejournal.stein.ac.id Internet Source	<1 %
56	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %

57	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1 %
59	<a href="http://e-arsip.bontangkota.go.id">e-arsip.bontangkota.go.id</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://repository.ekuitas.ac.id">repository.ekuitas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="http://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
65	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
66	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
67	<a href="http://repository.unmas.ac.id">repository.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
68	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
69	<a href="http://alwaysglory-james.blogspot.com">alwaysglory-james.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="http://jurnal.polinema.ac.id">jurnal.polinema.ac.id</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %

75 [repo.uinsatu.ac.id](http://repo.uinsatu.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

76 [sintama.stibsa.ac.id](http://sintama.stibsa.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

77 [sodexobenefits.co.id](http://sodexobenefits.co.id) <1 %  
Internet Source

---

78 [ditjenpp.kemenkumham.go.id](http://ditjenpp.kemenkumham.go.id) <1 %  
Internet Source

---

79 [gamatatsu.wordpress.com](http://gamatatsu.wordpress.com) <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Ainaya Syafitri\_2011102431529\_Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Di Kota Samarinda.docx

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---