

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SELAGAN RAYA KABUPATEN MUKOMUKO PROVINSI BENGKULU

Tutia Saputri¹, Mohd. Winario² Muhammad Zakir³, Zulfan Ependi⁴

¹Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau-Indonesia

Email: tutia.saputri@gmail.com

^{2,4}Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Kampar, Indonesia

Email: mohd.winario@universitaspahlawan.ac.id

Email: muhammad.zakir@universitaspahlawan.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at the Selagan Raya Sub-district Office, Mukomuko Regency, Bengkulu Province, which is located at Sungai Ipuh Village, Selagan Raya District, Mukomuko Regency, Bengkulu. The purpose of this study is to see the effect of work conflict and work stress on employee performance at the sub-district office. By using a sample of all employees totaling 30 people. In this study, the author uses a quantitative descriptive research method with the help of SPSS Software for Windows. To test each item on each variable has been tested the validity and reliability of the instrument. it is known that the value of $F_{Calculate}$ is 3.726 and F_{Table} is 3,35. So it can be concluded that Work Conflict (X1) and Work Stress (X2) simultaneously affect the Employee Performance variable (Y). It is known that the value of Adjusted R Square is 0.501. This shows that the percentage of the contribution of the Independent Variables (Work Conflict and Work Stress) to the Dependent Variable (Employee Performance) is 50.1%. This means that in this study 50.1% of the employee performance of the Selagan Raya Sub-district Office was influenced by work conflict and work stress. While the remaining 49.9% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : *Work Conflict, Job Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu, yang beralamat di Desa Sungai Ipuh Kecamatan Selagan Raya Kabupaten Mukomuko, Bengkulu. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tersebut. Dengan menggunakan sampel dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan bantuan Software SPSS for Windows. Untuk menguji setiap item pada setiap variabel telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. diketahui nilai F_{Hitung} sebesar 3.726 dan F_{Tabel} sebesar 3,35. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Variabel Independen (Konflik Kerja dan Stres Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 50,1%. Artinya dalam penelitian ini 50,1% kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk

mengukurkinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan darimereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor nyaman dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaiantujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Selagan Raya, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kenyamanan para pegawai untuk bekerja masih kurang sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasa kesulitan dikarenakan pegawai Kantor Camat tersebut sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.

Hasil pantauan peneliti di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusanke Kantor Camat, maka hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah yang membutuhkan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Pada tabel dibawah, dapat dilihat jenis dan bentuk pelayanan yang diberikandi kantor kecamatan diantaranya meliputi kepengurusan administrasi kependudukan antara lain pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan Kartu Keluarga (KK), pembuatan Surat Kelahiran, pembuatan Surat Kematian, dan lain-lain. Tempat mengurus Surat Pengantar Perizinan yaitu Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB), atau Surat Izin Tempat Usaha (SITU), dan surat-surat lainnya.

Tabel Jenis dan Bentuk Pelayanan pada Kantor Camat Selagan Raya

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Kependudukan	Pembuatan Kartu TandaPenduduk (KTP) Pembuatan Kartu Keluarga(KK) Pembuatan Surat Kelahiran Pembuatan Surat Kematian
2	Surat Pengantar Perizinan	Surat Izin Mendirikan Bangunan(IMB) Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
3	Surat Pengantar Keterangan	Surat Keterangan Tanah (SKT) Surat Keterangan Ganti Rugi(SKRG) Surat Keterangan Hibah Tanah Surat Keterangan CatatanKepolisian (SKCK)

		Surat Keterangan Pindah
4	Surat-Surat Lainnya	Surat Rekomendasi legalisir

Sumber: Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko

Dalam mewujudkan pelaksanaan kerja Pegawai Kantor Camat yang diharapkan masyarakat, perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan nyaman dalam bekerja, serta semangat kerja yang tinggi dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi Masyarakat. Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995:95), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan pegawai harus memiliki indikator-indikator kinerja, diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja

Ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.

2. Kuantitas kerja

Dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".

3. Pendidikan

Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kepegawaian. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

4. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Adanya aparat Pemerintah yang berkemampuan dan memiliki syarat sebagai aparatur Negara yang berkualitas baik seperti yang dikatakan diatas, tidak terlepas dari adanya unsur pembinaan pegawai, terutama yang dilakukan oleh atasan langsung, untuk mencapai tujuan organisasi yang menciptakan kinerja yang tinggi dan etos kerja yang baik. Agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien maka suatu organisasi harus mempunyai pegawai yang berkemampuan seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kesadaran akan tugas dan bertanggung jawab sebagai abdi masyarakat.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif apabila adanya loyalitas tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga tenaga kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga terciptanya suasana kerja yang baik pula dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor Camat.

Dalam mewujudkan pekerjaan yang efektif, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina, mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana. Demikian juga dengan Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko dalam menjalankan aktivitas kantor memerlukan tenaga kerja yang bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang diterapkan dalam pelayanan.

Oknum pegawai sangat berpengaruh dalam sistem Pemerintahan. Oleh sebab itu, agar

mekanisme Pemerintahan itu berjalan dengan sebaik-baiknya, yakni sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka manusia atau subjek pelakunya harus baik pula. Dengan kata lain, mekanisme sistem Pemerintahan di pusat maupun di daerah dapat berjalan sebagaimana mestinya, bilamana manusia sebagai subjek yang menggerakkannya memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa pelaksana yang memiliki kemampuan yang tinggi, maka mekanisme Pemerintahan pun tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Camat Selagan Raya merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Mukomuko yang mempunyai struktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya, yang dilaksanakan oleh aparat atau pegawai kecamatan yang mana kinerja pegawai yang dilakukan oleh para pegawai Kantor Camat dirasakan belum efektif. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Selagan Raya dengan menganalisa kinerja pegawai pada Kantor Camat Selagan Raya dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu? Dan apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu?

LITERATUR RIVIEW

Pengertian Konflik Kerja

Menurut Gibson dkk (1985) menyatakan bahwa konflik kerja adalah pertentangan antar individu, kelompok dan antar organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Luthans (2005:78) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain, ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

Sedangkan menurut Sunardi (dalam Tommy 2010:45) konflik kerja adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Mangkunegara (2000:28) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, ataupun organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah suatu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam organisasi karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan.

Indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo (2003) yang dapat menjadi indikator didalam konflik kerja dalam suatu tempat kerja dengan berbagai perbedaan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
Manusia tidak pernah lepas yang namanya perdebatan ataupun percekcokan, apalagi di dunia kerja. Terkadang hal sepele atau hanya karena salah paham saja perdebatan atau percekcokan tersebut bisa terjadi.
2. Ketegangan masalah pribadi
Orang yang sedang ada masalah pribadi, terkadang terbawa sampai ke dunia kerja. Akibatnya, menimbulkan suasana yang tegang dan kurang menyenangkan dengan rekan

- kerja yang lain.
3. Visi yang berbeda dalam pekerjaan
Setiap orang tentu punya visi dan misi masing-masing dalam pekerjaannya. Demi mencapai visi yang berbeda tersebut, bisa saja hubungan dengan rekan kerjanya menjadi kurang baik. Karena mereka terikat persaingan yang sengit dalam pekerjaannya.
 4. Perbedaan pendapat
Jika ada istilah beda kepala beda pula cara berfikirnya, maka wajar saja jika dengan adanya perbedaan pendapat dalam bekerja pun bisa menimbulkan konflik.
 5. Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
Tidak semua orang bisa berpendapat atau memandang suatu permasalahan dari sisi yang sama. Tentu saja berbeda-beda walaupun itu untuk menentukan suatu persoalan atau penyebab permasalahan yang sama.
 6. Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
Jika menentukan penyebab tak bisa sama, tentu mencari solusi pun jelas berbeda. Dari cara berfikir yang berbeda-beda, maka akan di dapatkan pula solusi yang berbeda-beda.
 7. Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
Cara penyelesaian konflik bukanlah hal yang mudah, apalagi semakin banyak orang di dalamnya. Mereka semua tentu ingin pendapatnya di dengar dan di jalankan.
 8. Konflik emosional
Masalah emosional yang hanya bisa di redakan oleh dirinya sendiri, akan menimbulkan konflik di dunia kerja jika tidak segera di selesaikan. Apalagi di biarkan berlarut-larut tanpa adanya solusi.
 9. Perselisihan pribadi
Karyawan yang tidak hanya kenal di tempat kerja, tentu akan lebih sering bergaul di luar lingkungan kerja. Maka dari itu, kemungkinan untuk terjadinya perselisihan antara mereka pun akan semakin besar.
 10. Lelah secara mental dengan pekerjaan
Terkadang banyak bentuk atasan yang kurang peduli terhadap kondisinya. Sehingga banyak karyawan yang sampai merasa lelah mental dengan tugas dan pekerjaan yang di terimanya.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Pace & Faules (2008:76) stres adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan oleh interpretasi atau suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu organisasi, semakin besar suatu organisasi maka semakin banyak pula pegawai yang bekerja didalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, serta permasalahan manusianya.

Banyak permasalahan manusia ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal, makin maju suatu masyarakat maka semakin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para pegawainya, maka semakin banyak konflik yang berkembang. Salah satu dari permasalahan tersebut adalah munculnya stres kerja pada pegawai.

Menurut Robbins (2008:29) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang, orang-orang yang mengalami stres menjadi norfeous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah dan agresif. Stres sebagai suatu payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hingga daya. Stres kerja

adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu produktivitas kerja mereka (Rivai, 2004:97).

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Indikator Stres Kerja

Pujaatmaka (2008:375) mengatakan bahwa stres kerja pun memiliki indikator. Dan menurut Pujaatmaka indikator-indikator untuk stres kerja tersebut dapat dibagi dalam 3 aspek, yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator pada perilaku, meliputi merokok secara berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, dan perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Prawirosentono (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2004:109) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Fadel (2009:195) mengemukakan bahwa beberapa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif serta dampak yang bagus terhadap instansi kedepannya dengan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang ide dari inovasinya tersebut.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan mengikuti metode kerja yang ada. Ditambah lagi, jika bekerja di instansi pemerintahan. Dimana, para pegawai disana bekerja untuk memberi pelayanan terbaiknya terhadap masyarakat.

4. Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang hasil pekerjaannya.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain. Karena dengan bekerjasama, para pegawai bisa dengan mudah memberikan pelayanan dan juga kesiapannya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang diadakan oleh masyarakat.

Hubungan antara Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Konflik akan memberikan dampak positif dan negatif bagi organisasi. Setiap individu mempunyai konflik secara pribadi maupun kelompok didalam dunia kerjanya. Konflik yang dialami setiap individu dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawainya. Semakin banyak konflik yang terjadi di organisasi dapat berakibat akan timbulnya stres kerja.

Konflik yang terjadi di lingkungan kerja merupakan pemicu sumber stres, pegawai yang saling marah atau sama lain dan saling diam dapat menyebabkan keadaan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bekerja sama menjadi terbelengkalai karena masing-masing pegawai hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa mempedulikan pegawai yang lain.

Stres dapat terjadi didalam diri pegawai, hal ini dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi dari rekan kerja. Semakin banyak tuntutan pekerjaan pegawai akan semakin tertekan dalam bekerja. Kinerja pegawai pun akan menurun apabila pegawai tidak puas dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu, tepatnya alamat Kantor Camat ini adalah di Desa Sungai Ipuh, Kecamatan Selagan Raya Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai dengan selesai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan selama penelitian ini dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada para responden. Teknik ini dilakukan untuk dijadikan data penguat dalam proses pengumpulan data yang dilakukan.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Berikut ini adalah skala *likert* pengukuran indikator dari setiap variabel :

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2009:118). Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Selagan Raya (kecuali Camat) yang berjumlah 30 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Cencus Sampling* (Sampel Sensus, Sampel Jenuh). *Cencus Sampling* (Sampel Sensus, Sampel Jenuh) merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena jumlah populasi penelitian tidak lebih dari 100 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Analisis deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan data dengan apa adanya. Data biasanya disajikan dalam bentuk grafik atau tabel dan bisa juga dalam bentuk angka seperti hasil perhitungan rata-rata atau standar deviasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah jenis data dalam bentuk angka-angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden yang dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu. Karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin, usia/umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kesemua identitas yang dipertanyakan dalam kuesioner merupakan karakteristik yang dianggap sesuai untuk mendukung penelitian ini. Secara rinci identitas tersebut adalah

sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti kepada para responden atau pegawai Kantor Camat tersebut, bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 67%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti, didapatkan responden berdasarkan tingkat usia yang berada di Kantor Camat Selagan Raya bahwa jumlah responden yang berusia 21- 30 tahun sebanyak 18 orang atau 60%, sedangkan jumlah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 17%, dan jumlah responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 7 orang atau 23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden yaitu 21-30 tahun.

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti, didapatkan responden berdasarkan pendidikan terakhir yang berada di Kantor Camat Selagan Raya diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 4%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 63%, dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 10 orang atau 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden mempunyai tingkat pendidikan SMA.

Berdasarkan angket yang disebarakan oleh peneliti, didapatkan responden berdasarkan masa bekerja di Kantor Camat Selagan diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, sedangkan jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 19 orang atau 63%, dan jumlah responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang atau 17%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja responden yaitu 1-5 tahun.

Analisis Deskripsi

Deskripsi data pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden dengan mengelompokkan persentase nilai rata-rata jawaban setiap item pernyataan kedalam kelas tertentu. Kuesioner disebarakan kepada 30 responden dengan menggunakan skala likert. Adapun analisis deskriptif dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah jenis data dalam bentuk angka-angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian.

Uji Validitas

Analisis awal yang dilakukan yaitu menguji tingkat validitas instrumen yang digunakan. Validitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen dalam penelitian ini sah atau mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan kepada 30 orang responden, Nilai r_{tabel} untuk sampel 30 orang dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh pernyataan pada variabel konflik kerja lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel konflik kerja (X_1) dinyatakan valid.

Nilai r_{tabel} untuk sampel 30 orang dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh pernyataan pada variabel stres kerja lebih besar dari

rtabel (0,361). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel stres kerja (X2) dinyatakan valid.

Nilai rtabel untuk sampel 30 orang dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai rhitung > rtabel. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rhitung seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai lebih besar dari rtabel (0,361). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian, yaitu apabila dilakukan berulang dapat memberikan hasil pengukuran yang stabil pada objek yang sama. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai cronbach's alpha. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,06 maka kuesioner yang digunakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Konflik Kerja	10	0,474	Reliabel
Stres Kerja	3	0,123	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,788	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai cronbach's alpha masing-masing variabel yaitu pada variabel konflik kerja sebesar 0,474, variabel stres kerjasebesar 0,123 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,788. Karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi yang digunakan. Semakin kecil korelasi diantara variabel bebasnya maka semakin baik model regresi yang akan diperoleh. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.972	4.692		4.033	.000		
	Konflik	-.045	.064	-.133	-.701	.937	.982	1.018
	Stres	.371	.348	.201	2.365	.051	.982	1.018

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat disimpulkan untuk menafsirkan output hasil SPSS diatas dengan Uji Multikolinearitas, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF.

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai VIF untuk variabel Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar $1.018 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,982 > 0,10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Jika hasil estimasi korelasi menunjukkan hasil nilai *sig* (2-tailed) $> 0,05$ berarti tidak ada heteroskedastisitas. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.972	4.692		4.033	.000		
	Konflik	-.045	.064	-.133	-.701	.937	.982	1.018
	Stres	.371	.348	.201	2.365	.051	.982	1.018

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Konflik (X1) sebesar $0,937 > 0,05$ dan variabel Stres (X2) sebesar $0,051 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.972	4.692		4.033	.000
	Konflik	-.045	.064	-.133	-.701	.000
	Stres	.371	.348	.201	2.365	.000

Berdasarkan Tabel 5.33 diatas dapat ditarik kesimpulan untuk mengetahui hasil dari pengujian hipotesis untuk uji t (secara parsial). Kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Konflik Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar -0.701 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa Konflik Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Stres Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2.365 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya apakah memiliki pengaruh yang simultan atau tidak. Hasil dari uji F nya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.077	2	2.538	3.728	.000 ^b
	Residual	94.390	27	3.496		
	Total	99.467	29			

- a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Stres, Konflik
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS,2022

Berdasarkan Tabel 5.34 diatas diketahui nilai F_Hitung sebesar 3.728 dan F_Tabel sebesar 3,35. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan Variabel Terikat. Semakin tinggi Koefisien Determinasi (R²), maka semakin tinggi Variabel Bebas (Independen) menjelaskan variabel perubahan pada Variabel Terikatnya (Dependen). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	djusted RSquare	Std. Error ofthe Estimate
1	.226 ^a	.501	-.019	1.870

- a. Predictors: (Constant), Stres Konflik
 b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS,2022

Berdasarkan Tabel 5.35 diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Variabel Independen (Konflik Kerja dan Stres Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 50,1%. Artinya dalam penelitian ini 50,1% kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	CollinearityStatistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.922	4.692		4.033	.000		
	Konflik	-.045	.064	-.133	-.701	.937	.982	1.018
	Stres	.371	.348	.201	2.365	.051	.982	1.018

- a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS,2022

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui arah hubungan

digunakan Regresi Linear Berganda, dengan rumus :

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta (nilai tetap)

b₁, b₂ = Koefisien Regresi (faktor yang terikat)

X₁ = Konflik Kerja

X₂ = Stres Kerja

E = Error (tingkat kesalahan)

Berdasarkan Tabel 5.36 dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = 18.922 - 0,045 X_1 + 0,371 X_2$

Maka interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 18.922 artinya jika Konflik Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) nilainya 0 (nol) maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 18.922.
2. Koefisien regresi Konflik Kerja (X₁) sebesar -0.045 artinya jika terjadi peningkatan penyebab Konflik Kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar -0.045 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Stres Kerja (X₂) sebesar 0.371 artinya jika tidak terjadi peningkatan penyebab Stress Kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.371 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat kita simpulkan :

Berdasarkan Tabel 5.36 Regresi Linear Berganda diatas diketahui :

$$Y = 18.922 - 0,045 X_1 + 0,371 X_2$$

Maka interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 18.922 artinya jika Konflik Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) nilainya 0 (nol) maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 18.922.
2. Koefisien regresi Konflik Kerja (X₁) sebesar -0.045 artinya jika terjadi peningkatan penyebab Konflik Kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar -0.045 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Stres Kerja (X₂) sebesar 0.371 artinya jika tidak terjadi peningkatan penyebab Stress Kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.371 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Berdasarkan Tabel 5.33 Uji T (Parsial) diatas diketahui :

Berdasarkan Tabel 5.33 diatas dapat ditarik kesimpulan untuk mengetahui hasil dari pengujian hipotesis untuk uji t (secara parsial). Kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Konflik Kerja (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar -0.701 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa Konflik Kerja (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Stres Kerja (X₂) memiliki nilai t-hitung sebesar 2.365 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa Stres Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Berdasarkan Tabel 5.34 Uji F (Simultan) diatas diketahui :

Berdasarkan Tabel 5.34 diatas diketahui nilai F_Hitung sebesar 3.726 dan F_Tabel sebesar

3,35. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4. Berdasarkan Tabel 5.35 diatas diketahui :

Berdasarkan Tabel 5.35 diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.501. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Variabel Independen (Konflik Kerja dan Stres Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 50.1%. Artinya dalam penelitian ini 50.1% kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

RUJUKAN

- Hasibuan, Melayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. 2008. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk)* Edisi Bahasa, Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenhalindo.