

ISSN : 3025-9495

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KOTA TANGERANG SELATAN**

Rendi Priyana¹, Fahmi Susanti²
Universitas Pamulang
rendipriyana15@gmail.com
dosen02024@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence between Job Stress and Job Conflict on Employee Performance at the Youth and Sports Service of South Tangerang City. The method used in this research is quantitative with a causal associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 82 respondents. The analysis method used in this research is linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Based on the results of the study, work stress has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the linear regression equation $Y = 14.671 + 0.192(X1)$, the correlation coefficient value is obtained at 0.160, the level of correlation between variables is interpreted as very low, the hypothesis test obtained the $t_{count} < t_{table}$ or $(1.453 < 1.664)$ and the value $(sig) 0.150 > 0.05$, so there is no partial and insignificant influence between work stress on employee performance. The results of research on work conflict have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of linear regression $Y = 2.889 + 0.844(X2)$, the correlation coefficient value obtained is 0.709, the level of correlation between variables is interpreted as strong, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.997 > 1.664)$ and the value $(sig) 0.000 < 0.05$, so there is a partial and significant influence between work conflict on employee performance. Furthermore, the results of research on work stress and work conflict simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the linear regression equation $Y = 3.904 + -0.083X1 + 0.870X2$, the correlation coefficient value is obtained at 0.712, the level of correlation between variables is interpreted as strong. the coefficient of determination is 50.7% while the remaining 49.3% is influenced by other factors, the hypothesis test obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(40.663 > 3.11)$ then H_03 is rejected and H_a3 is accepted.

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 82 responden.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musyitari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ISSN : 3025-9495

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 14.671 + 0.192 (X_1)$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,160 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat rendah, uji hipotesis diperoleh nilai thitung < ttabel atau $(1.453 < 1.664)$ dan nilai $(sig) 0,150 > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier $Y = 2.889 + 0.844 (X_2)$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,709 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat, uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(8.997 > 1.664)$ dan nilai $(sig) 0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 3.904 + -0.083X_1 + 0.870X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,712 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 50.7% sedangkan sisanya sebesar 49.3 % dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40.663 > 3.11)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai sangat berdampak pada keuntungan perusahaan, pegawai yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Menurut Abdullah (2014:3) “Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi”. Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisien untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja pegawai. Pada umumnya kinerja pegawai yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif, kinerja pegawai dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari perusahaan. Jika perusahaan mengalami profit terus menerus, maka kinerja pegawai dinilai memberikan kontribusi positif.

Berdasarkan observasi dan permohonan permintaan data dengan pihak Dispora Kota Tangerang Selatan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Dispora Kota Tangerang Selatan 2021-2023

No	Indikator	Penilaian	Target	2021	2022	2023	Ket.
				Dalam Bentuk (%)			
1.	Kemampuan	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP dan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan	100%	56	50	50	Tidak tercapai
2.	Kecepatan Pelayanan	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	100%	88	80	73	Tidak tercapai
3.	Kesopanan dan Keramahan	Bersedia membantu rekan kerja dan berinisiatif	100%	75	70	70	Tidak tercapai
4.	Semangat Kerja	Pegawai mampu menjaga semangat kerja di tengah tantangan pekerjaan	100%	79	70	66	Tidak tercapai
		Selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas serta bersedia menyelesaikan tugas-tugas yang sulit	100%	50	55	45	Tidak tercapai
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai				69,6%	65%	60.8%	Tidak tercapai

Sumber: Dispora Kota Tangerang Selatan 2024

Dari tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dispora Kota Tangerang Selatan periode tahun 2021-2023 mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2021 penilaian pencapaian kerja pegawai mencapai 69,6%, tahun 2022 ada penurunan menjadi 65%, dan terakhir pada tahun 2023 mengalami penurunan yang signifikan yaitu 60,8% sehingga harus diadakannya evaluasi dalam berbagai aspek tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan jujur dan tidak sesuai SOP yang telah ditentukan perusahaan sehingga sering terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh

ISSN : 3025-9495

perusahaan. Hal-hal tersebut jelas akan merugikan perusahaan, menurunnya kinerja pegawai juga dapat terindikasi dari tingkat pelanggaran yang pegawai lakukan terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai dalam sebuah instansi menjadi aset yang paling berharga bagi instansi terutama dalam kondisi persaingan yang ketat untuk para pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki kinerja baik cenderung menghasilkan cara yang lebih efektif dan efisien dalam menghasilkan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

Berdasarkan prasurvey dan permohonan permintaan data dengan pihak Dispora Kota Tangerang Selatan dapat diketahui bahwa stres kerja dalam perusahaan masih banyak pegawai yang mengalami stres kerja. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Stres Kerja Dispora Kota Tangerang Selatan 2024

NO	Pernyataan	Jawaban Responden Stres Kerja					Total	Skor	Rata-Rata	Ket.
		STS	TS	RR	S	SS				
1	Beban pekerjaan yang diberikan secara bersamaan sering membuat saya terburu-buru menyelesaikan	5	4	3	11	2	25	76	3.04	KB
2	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya	1	1	4	16	3	25	83	3.32	KB
3	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya	2	2	5	15	1	25	86	3.44	B
4	Kantor saya terlaluramai	7	1	5	11	1	25	73	2.92	KB
5	Saya sering terjebak di antaratuntutan yang bertentangan dengan atasan	2	3	5	9	6	25	89	3.56	B
Rata – Rata Variabel Stres Kerja								407	3.25	KB

Sumber: Prasurvey Dispora Kota Tangerang Selatan 2024

Dari data dan hasil pra-survey yang didapatkan oleh penulis mengenai stres kerja yang ada pada Dispora Kota Tangerang Selatan memang masih kurang maksimal dapat dilihat pada tabel 1.2 dan diduga bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dimana ada faktor stres kerja yang belum terpenuhi untuk membangkitkan gairah bekerja pegawai diantaranya faktor ketidaknyamanan, sebaliknya jika stress kerja yang diberikan kurang optimal maka pegawai dalam bekerja merasa setengah-setengah dan hal ini yang nantinya akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Dalam penjelasan hasil prasurvey pada nomor 4 dengan pertanyaan “Kantor saya terlalu ramai” dengan nilai rata rata 2.92 dengan keterangan kurang baik, maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus bisa memberikan

ISSN : 3025-9495

ruang khusus untuk pekerja yang membutuhkan konsentrasi tinggi, sementara area lain bisa lebih terbuka dan lebih interaktif.

Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya pegawai yang merasa pada kondisi tertekan.

Menurut Veithzal (2014:718) “konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”. Konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Berikut tabel berdasarkan hasil prasurvey terhadap pegawai Dispora Kota Tangerang Selatan :

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Konflik Kerja Dispora Kota Tangerang Selatan 2024

No	Pernyataan	Jawaban Responden Konflik Kerja					Total	Skor	Rata-rata	Ket.
		STS	TS	RR	S	SS				
1.	Dalam struktur organisasi terdapat pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang jelas	9	6	6	2	2	25	57	2,28	KB
2.	Saya sering membantu pekerjaan rekan kerja saya	2	5	8	5	5	25	81	3,24	KB
3.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dalam pekerjaan	5	5	4	6	5	25	76	3,04	KB
4.	Setiap tugas yang diberikan dapat dimengerti dengan jelas oleh pegawai	3	2	6	8	6	25	87	3,48	B
5.	Saya merasakan	2	3	5	7	8	25	91	3,64	B

antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan										
Rata – Rata Variabel Konflik kerja								392	3,12	KB

Sumber: Prasurvey Dispora Kota Tangerang Selatan 2024

Dari data dan hasil prasurvey yang didapatkan oleh penulis mengenai konflik kerja yang ada pada Dispora Kota Tangerang Selatan memang masih kurang maksimal dapat dilihat pada tabel 1.3 dan diduga bahwa konflik kerja mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satunya faktor perbedaan dalam orientasi kerja yang masih belum terpenuhi untuk membangkitkan gairah bekerja pegawai, sebaliknya jika konflik kerja yang diberikan kurang optimal maka pegawai dalam bekerja merasa setengah-setengah dan hal ini yang nantinya akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Dalam penjelasan hasil prasurvey pada nomor 2 dengan pernyataan “Saya sering membantu pekerjaan rekan kerja saya” dengan nilai rata rata 3.24 dengan keterangan kurang baik, yang dimana untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat daftar tugas dan menetapkan waktu yang jelas untuk membantu rekan kerja tanpa mengorbankan pekerjaan pegawai itu sendiri.

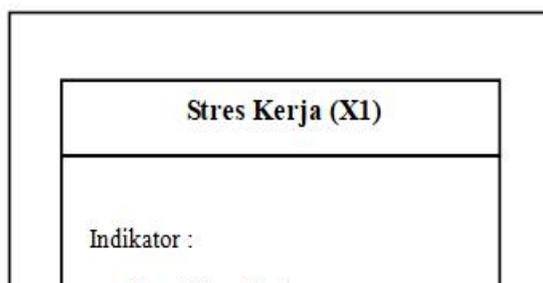
Menurut Kasmir (2018:182) “kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode.tertentu”.

Berdasarkan pemaparan yang sudah disampaikan di atas, maka saya akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan?

Untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah digunakan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H01 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan
- Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan
- H02 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan
- Ha2 : $\rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan
- H03 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota

ISSN : 3025-9495

Tangerang Selatan

Ha3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:5) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan berjumlah 82 Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Tangerang Selatan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 82 Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Tangerang Selatan merupakan sampel jenuh.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.688	0.217	valid
	Pernyataan 2	0.422	0.217	valid
	Pernyataan 3	0.738	0.217	valid
	Pernyataan 4	0.620	0.217	valid
	Pernyataan 5	0.784	0.217	valid
Konflik Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.722	0.217	valid
	Pernyataan 2	0.641	0.217	valid
	Pernyataan 3	0.706	0.217	valid
	Pernyataan 4	0.688	0.217	valid
	Pernyataan 5	0.602	0.217	valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0.793	0.217	valid
	Pernyataan 2	0.745	0.217	valid
	Pernyataan 3	0.825	0.217	valid
	Pernyataan 4	0.847	0.217	valid

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan 5	0.569	0.217	valid

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,217) dengan demikian tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

N0	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja	0.667	0.600	Reliabel
2	Konflik Kerja	0.696	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.837	0.600	Reliabel

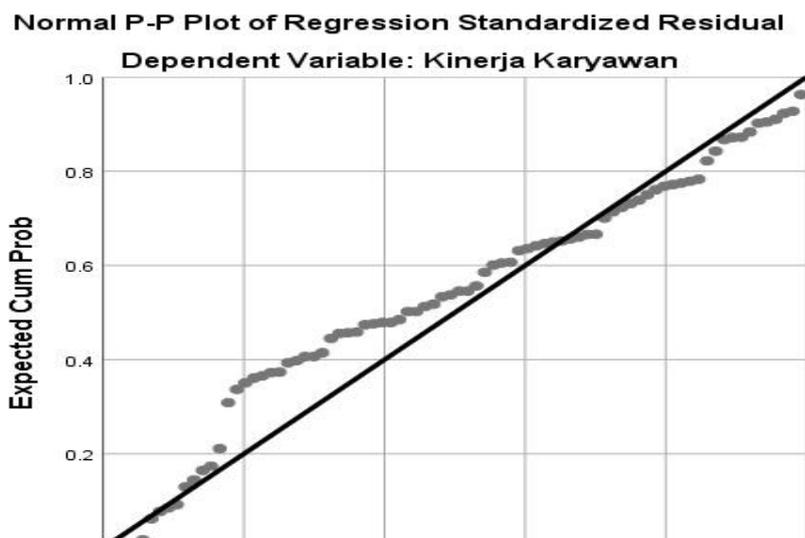
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0.600 yaitu masing-masing 0.667; 0.696; 0.837; > 0.600 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distrbusi normal ataupun tidak, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 2.6. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar di atas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

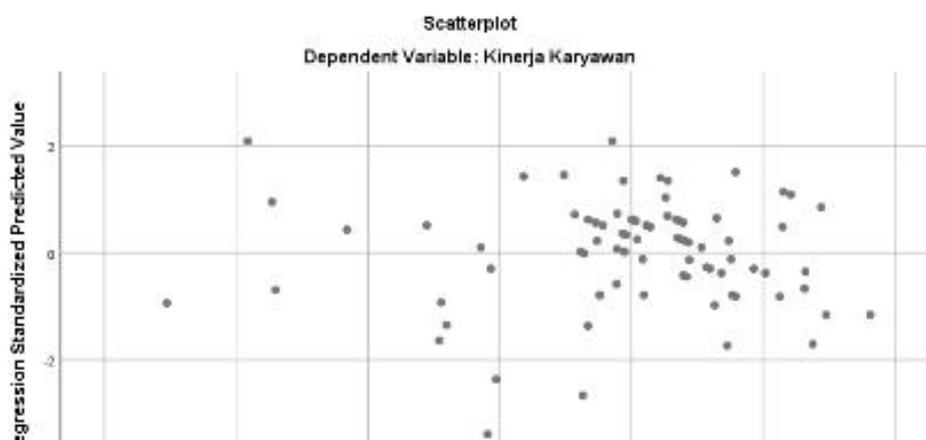
Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Stres Kerja	.901	1.110
Konflik Kerja	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan tiga variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai yaitu nilai tolerance sebesar 0.901, $0.901 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel stres kerja dan konflik kerja sebesar 1.110, $1.110 > 0.10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	3.904	2.112		1.848	.068
	Stres Kerja	-.083	.099	-.069	-.834	.407
	Konflik Kerja	.870	.099	.731	8.787	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Dari tabel di atas data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.904 + -0.083X_1 + 0.870X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Koefisien Konstata Sebesar 3.904
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja pegawai pada Dispora Kota Tangerang Selatan
- b. Variabel stres kerja (X_1) -0.083 Variabel stres kerja bernilai tidak positif hal ini berarti terjadi hubungan tidak positif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dispora Kota Tangerang Selatan.
- c. Variabel konflik kerja (X_2) Sebesar 0.870 Variabel konflik kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dispora Kota Tangerang Selatan

Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.495	3.025

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,712. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 82 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 - 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Simultan Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.495	3.025

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Besarnya *coefficient of determination (Adjusted R Square)* sebesar 0.495 atau 49,5% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari stres kerja dan konflik kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 49.5% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 50.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke.dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t secara parsial

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.671	2.404		6.102	.000
	Stres Kerja	.192	.132	.160	1.453	.150

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $82-2=80$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.664, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $<$ t-tabel ($1.453 < 1.664$) dan nilai (sig) $0,150 > 0,05$ bahwa stres kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel X2 terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.889	1.723		1.677	.098
	Konflik Kerja	.844	.094	.709	8.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $82-2=80$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.664, berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($8.997 > 1.664$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa konflik kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F Secara Simultan

Tabel 12. Hasil Uji F Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.252	2	372.126	40.663	.000 ^b
	Residual	722.967	79	9.151		
	Total	1467.220	81			

ISSN : 3025-9495

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 40.663 dengan nilai sigifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k - 1 (4 - 1)$ dan $df_2 = n - k (82 - 3) = 79$ pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau $40.663 > 3.11$ dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel stres kerja (X1), konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dispora Kota Tangerang Selatan.

4. Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Kesimpulan

Persamaan regresi $Y = 14.671 + 0.192 X_1$. Penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi stres kerja terhadap pegawai berada pada tingkat 0,160 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.026 atau sebesar 2,6% sedangkan sisanya 97,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai thitung < ttabel atau ($1.453 < 1.664$) dan nilai sig $0,150 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan.

Persamaan regresi $Y = 2.889 + 0.844 X_2$. Penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,709 maka tingkat keeratan korelasi konflik kerja terhadap kinerja pegawai antar variabel diartikan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.503 atau sebesar 50.3% sedangkan sisanya 49.7% dipengaruhi oleh faktor lain. thitung > ttabel atau ($8.787 > 1,664$) dan nilai sig $0,000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan tidak signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan.

Persamaan stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berbeda pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3.904 + -0.083X_1 + 0.870X_2$. Penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,712 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai diartikan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.507 atau sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 49.5%. diperoleh nilai fhitung > ftabel atau ($40.663 > 3,11$). Dengan demikian maka H_0 Ditolak dan H_a Diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dispora Kota Tangerang Selatan.

Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah Populasi hanya 82, maka sampel yang diambil hanya 82 pegawai
2. Penelitian ini hanya meneliti mengenai pengaruh kinerja pegawai pada Dinas

ISSN : 3025-9495

Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan yang hanya terdiri dari dua variabel, yaitu stres kerja dan konflik kerja. Sedangkan masih banyak pengaruh lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Penulis memiliki keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan waktu, biaya serta kemampuan penulis dalam menyusun skripsi ini.

Saran

1. Pada kuesioner Stres Kerja (X_1) pernyataan nomor 4 yaitu "Kantor saya terlalu ramai" dimana hanya mencapai rata-rata nilai skor sebesar 3,25 karena kantor terlalu ramai dengan 82 pegawai, maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus bisa memberikan ruang khusus untuk pekerja yang membutuhkan konsentrasi tinggi, sementara area lain bisa lebih terbuka dan lebih interaktif.
2. Pada kuesioner Konflik Kerja (X_2) pernyataan nomor 2 yaitu "Saya sering membantu pekerjaan rekan kerja saya" dimana hanya mencapai rata-rata nilai skor sebesar 3,48 untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat daftar tugas dan menetapkan waktu yang jelas untuk membantu rekan kerja tanpa mengorbankan pekerjaan pegawai itu sendiri.
3. Pada kuesioner Kinerja Pegawai (Y) pernyataan nomor 2 yaitu "Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan" dimana hanya mencapai rata-rata nilai skor sebesar 3,43 untuk lebih baik lagi perusahaan harus selalu melakukan pengawasan dan evaluasi hasil kerja pegawai agar pegawai dapat mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku :

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cepti Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya Offset- Bandung Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendy Tannady. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Expert.
- Khoir, M, A. (2013). *Rancang Bangun Sistem Informasi Spasial Sarana Olahraga Berbasis WEB (Studi Kasus: Tangerang Selatan)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

ISSN : 3025-9495

- Palaloy, A, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jukwang Abadi Kota Depok*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani P, Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode.Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. (2019 :406-726). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Ariansya, W., Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 14-22..
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 647-658.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Hamarto, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RutgersWPF Indonesia. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(2), 182-189
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Namora, I. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76-88.
- Moehariono, M., Walid, K. A., & Harjoni, H. (2018). *Philosophical Concept of Leadership in Supply Chain Affecting the Community Perception in the East Java Government of Indonesia*. *International Journal of Supply Chain Management (IJSCM)*, 9(3), 1038-1045.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2), 175-188.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45-58.

ISSN : 3025-9495

- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 93-103.
- Yani, A., & Hartony, D. (2021). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Barito Kuala.