



**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)  
KABUPATEN PADANG LAWAS**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi ( S.E )  
dalam Bidang Ekonomi Syariah  
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**OLEH :**

**RISKA RAHAYU  
NIM. 1840200366**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)  
KABUPATEN PADANG LAWAS**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah  
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**Oleh:**

**RISKA RAHAYU  
NIM.18 402 00366**

**PEMBIMBING I**

**Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 1 003**

**PEMBIMBING II**

**Idris Saleh, S.E.I., M.E  
NIP. 19931009 202012 1 007**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl H. Tengku Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Tel (0614) 22080 Fax (0614) 24022

---

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **RISKA RAHAYU**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 26 Mei 2023  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Syahada Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikumWr. Wb*

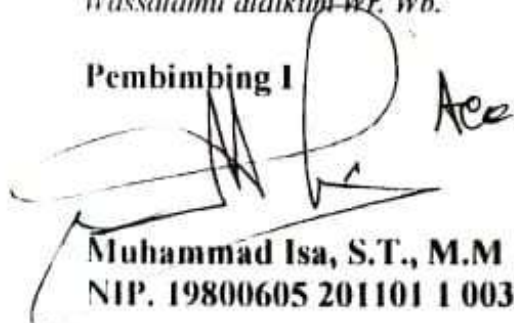
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **RISKA RAHAYU** yang berjudul "**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN PADANG LAWAS**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syahada Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikumWr. Wb.*

**Pembimbing I**

  
**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
**NIP. 19800605 201101 1 003**

**Pembimbing II**

  
**Idris Saleh, S.E.I., M.E**  
**NIP. 19931009 202012 1 007**

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Rahayu  
NIM : 18 402 00366  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode Etik Mahasiswa Uin Syekh Ali Hasan Ahmad Addary ( SYAHADA) Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 20 Mei 2023

Saya yang Menyatakan,



Riska Rahayu  
Nim. 18 402 00366

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Riska Rahayu  
NIM : 1840200366  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 26 Mei 2023

Saya yang menyatakan,



*Riska*  
Riska Rahayu

Nim. 18 402 00366



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : RISKHA RAHAYU  
**NIM** : 1840200366  
**FAKULTAS/PROGRAM STUDI** : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH  
(BAPENDA) KABUPATEN PADANG LAWAS

**Tim Penguji**

**Ketua**

**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Sekretaris**

**Ihdi Aini, M.E**  
NIP. 19891225 201903 2 010

**Anggota**

**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Ihdi Aini, M.E**  
NIP. 19891225 201903 2 010

**Muhammad Isa, M.M**  
NIP. 19800605 201101 1 003

**Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, M.M**  
NIP. 19811106 201503 1 001

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/Tanggal** : Selasa, 27 Juni 2023  
**Pukul** : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB  
**Hasil/Nilai** : Lulus/77,75 (B)  
**Index Prestasi Kumulatif** : 3,50  
**Predikat** : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN PADANG LAWAS**

**NAMA : RISKI RAHAYU**  
**NIM : 1840200366**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan Syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 07 Agustus 2023  
Dekan,

  
**Dr. Darwis Harahap, S.H.L, M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

## ABSTRAK

**Nama : Riska Rahayu**  
**Nim : 18 402 000366**  
**Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas**

Dalam persaingan yang semakin kuat di era ini, lembaga mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga tersebut. Kinerja yang baik dari para pegawai merupakan wujud dari keberhasilan unit kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut, tidak selurus yang kita bayangkan pasti akan ada terjadi suatu masalah, seperti stres kerja dan konflik kerja. Stres kerja muncul saat pegawai tidak memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan konflik kerja bisa terjadi karena adanya perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya selisih paham antar pegawai, perbedaan persepsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas baik secara parsial maupun simultan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan stres kerja konflik kerja dan kinerja pegawai. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai yang dimana stres adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang dimana ia mengalami keharusan atau gangguan yang lebih besar dari daya ketahanannya untuk menanggung beban yang ia terima.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan metode statistik regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Jumlah responden sebanyak 50 orang pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linear berganda, uji persial (uji t), uji simultan (uji F) serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan  $F_{hitung} 497.790 > F_{tabel} 2.42$  yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk uji t stres kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan bukti signifikansi  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Sedangkan uji t konflik kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan bukti signifikansi  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 98,4% sedangkan 1,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai**



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “ **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas**” ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri (UIN) Syahada Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syahada Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil

Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syahada Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Ibu Dra. Replita, M.Si., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah. Dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah, Serta seluruh aktivitas Akademik UIN Syahada Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syahada Padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Isa, S.T., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Idris Saleh, S.E.I., M.E selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syahada Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen UIN Syahada Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syahada Padangsidempuan.
7. Teristimewa peneliti hanturkan kepada keluarga tercinta (alm.Ayahanda Abdul Ta'at Siregar dan Ibunda tercinta Rosmawati Halawa) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan diberibalasan atas perjuangan mereka dengan surga Firdaus-Nya.
8. Untuk abang, kakak saya Abang Saipul Bahri Siregar dan istrinya, Abang Jhonni Siregar dan istrinya, Kakak Rika Wani Siregar dan suaminya, Abang Bahrin Siregar istrinya, Abang Pirman Siregar dan istrinya, Abang Eddis Siregar dan istrinya, Abang Bahyunus Siregar dan Adek tersayang Hasuna Siregar yang telah memberikan dukungan penuh kepada peneliti dalam menyelesaikan studi ini, serta memberi perhatian dan nasehat-nasehat penuh kepada peneliti dalam menjalani kehidupan yang lebih baik, dan mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk Ustadzah Nur Lely, Ibu Tuti Sari Daulay, Bunda Umami Kalsum, Kak Ros, Kak Netty dan serta teman teman seperjuangan saya Kak Nur Indah Simamora, Kak Deswinda Sari Harahap, Kak Ihsania Tanjung, Kak Mia, Kak Fatimah, Kak Nelli, Nurma Sari, Ariana, Ifdah, dan Halima di Lembaga

Tunas Al-Qur'an (LTQ) Tunas Hafidzah yang telah memberikan dukungan dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Teruntuk seseorang, terimakasih atas dukungan, dan telah menjadi orang baik karena telah mengingatkan peneliti agar tidak lalai dalam menyelesaikan skripsi. Dan semoga apa yang diinginkan segera diijabah dan gelar Magister Ekonomi. Syariah cepat tercapai.
11. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan sumbangan dan pikirannya untuk menyelesaikan penelitian ini, Kakak Ita Risna Sari Pasaribu, S.E, Juni Harnita, S.E, Nurwaidah Batubara, S.E, Jelita Safitri, S.E, Nur Kaliza Hasibuan, S,E, yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi dan memberikan motivasi sampai skripsi ini selesai.
12. Terimakasih kepada Bapak GT. Hamonangan Daulay, S.Sos selaku Kepala Badan Pendapatan Daerah, Bapak Lutfi Elpanjiansyah, S.E selaku Sekretaris Kantor Badan Pendapatan Daerah, Ibu Nurhawa Sari Siregar, S.E karena telah memberikan waktu dan kesempatan bagi saya meneliti sehingga berjalan dengan lancar.
13. Serta teman-teman seperjuangan di Program Ekonomi Syariah khususnya ruangan Manajemen Bisnis Tiga (Mb-3), teman-teman KKL kelompok 65 di Desa Gunung Tua Baru Kecamatan Padang Bolak, rekan-rekan juang di Kammi Al-Wathoniyah Padangsidimpun dan mahasiswa angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. *Amin ya robbal'alamin.*

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Padangsidempuan, Mei 2023  
Peneliti,

**Riska Rahayu**  
**Nim.1840200366**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Pedoman konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	šad	š	Es (dengantitikdibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.



### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....	<i>fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
اِ.....	<i>Kasrah danya</i>	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	<i>dommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

#### a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

#### b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:



ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang sdiikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## 7. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## 8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## 9. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL/SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Batasan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>7</b>
<b>E. Rumusan Masalah.....</b>	<b>9</b>
<b>F. Tujuan Masalah .....</b>	<b>10</b>
<b>G. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>10</b>
<b>H. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>11</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Kerangka Teori .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Kinerja Pegawai .....</b>	<b>13</b>
a. Pengertian Kinerja .....	13
b. Pegawai.....	13
c. Pengertian Kinerja Pegawai .....	14
<b>2. Stres Kerja .....</b>	<b>21</b>
a. Pengertian Stres Kerja.....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	24
c. Sumber-Sumber Stres Kerja.....	24
d. Mengelola dan Mengatasi Stres Kerja .....	25
e. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	26
<b>3. Konflik Kerja.....</b>	<b>28</b>
a. Pengertian Konflik Kerja.....	28
b. Konflik dalam Perspektif Islam.....	29
c. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja .....	31
d. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi .....	32
e. Cara-Cara Mengatasi Konflik.....	32
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>33</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>38</b>

<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>39</b>
---------------------------	-----------

**BAB III METODE PENELITIAN**

<b>A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>B. Jenis Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>C. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>41</b>
1. Populasi.....	41
2. Sampel .....	41
<b>D. Sumber Data .....</b>	<b>42</b>
<b>E. Instrumen Pengumpulan Data.....</b>	<b>43</b>
1. Angket/Kuesioner .....	43
2. Dokumentasi .....	44
<b>F. Teknik Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).....</b>	<b>45</b>
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Realibilitas .....	45
<b>G. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>46</b>
<b>1. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>46</b>
a. Uji Analisis Statistik Deskriptif .....	46
b. Uji Normalitas.....	46
<b>2. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>47</b>
a. Uji Heterokedastisitas .....	47
b. Uji Multikolieniritas.....	47
<b>3. Analisis Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>48</b>
<b>4. Uji Hipotesis.....</b>	<b>49</b>
a. Uji Parsial (Uji t).....	49
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	49
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	50

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

<b>A. Gambar Umum Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)</b>	
<b>Kabupaten Padang Lawas.....</b>	<b>51</b>
2. Sejarah Singkat Kantor Badan Daerah (BAPENDA).....	51
3. Visi Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA).....	52
4. Misi Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) .....	52
5. Tujuan Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) .....	52
6. Struktur Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) .....	52
<b>B. Anilisis Hasil Penelitian .....</b>	<b>54</b>
<b>1. Hasil Uji Validitas .....</b>	<b>54</b>
a. Hasil Uji Kinerja Pegawai .....	54
b. Hasil Uji Stres Kerja.....	55
c. Hasil Uji Konflik Kerja .....	55
<b>2. Hasil Uji Realibilitas .....</b>	<b>56</b>
a. Hasil Uji Kinerja Pegawai.....	56
b. Hasil Uji Stres Kerja .....	57
c. Hasil Uji Konflik Kerja.....	57
<b>3. Hasil Uji Statistik Deskriptif .....</b>	<b>58</b>

<b>4. Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>59</b>
<b>5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>59</b>
a. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
b. Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
<b>6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....</b>	<b>61</b>
<b>7. Hasil Uji Hipotesis.....</b>	<b>63</b>
a. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	63
b. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	64
c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>65</b>
<b>1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....</b>	<b>65</b>
<b>2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....</b>	<b>66</b>
<b>3. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....</b>	<b>67</b>
<b>D. Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>68</b>

## **BAB V PENUTUP**

<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>70</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>70</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 Data Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPENDA

Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Tabel III.1 Penilaian Skala Likert

Tabel III.2 Kisi-Kisi Angket

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja

Tabel IV.7 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas

Tabel IV.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel IV.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.13 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel IV.14 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja

Gambar II.2 Kerangka Pikir

Gambar IV.1 Struktur Organisasi

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I Lembar Validasi Angket
- Lampiran II Angket (Kuesioner) Penelitian
- Lampiran III Hasil Jawaban Responden
- Lampiran IV Tabung Tabulasi
- Lampiran V Nilai Distribusi rtabel Statistik
- Lampiran VI Distribusi t Tabel
- Lampiran VII Distribusi F Tabel
- Lampiran VIII Output Uji SPSS Versi 23
- Lampiran IX CV
- Lampiran X Surat Riset
- Lampiran XI Surat Balasan Riset
- Lampiran XII Dokumentasi



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap lembaga memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai sesuai dengan visi dan misi lembaga itu sendiri. Dalam meraih visi dan misi dari lembaga tersebut. Lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan sesuai dengan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai lembaga harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong lembaga dengan mengembangkan strategi lembaga yang dilengkapi dengan fasilitas memadai, sarana dan prasarana yang canggih. Manusia sebagai makhluk hidup merupakan bagian yang penting bagi lembaga. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk hidup itu tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.<sup>1</sup>

Dalam persaingan yang semakin kuat di era ini, lembaga mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga tersebut. Kinerja yang baik dari para pegawai merupakan wujud dari keberhasilan unit organisasi kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

---

<sup>1</sup>Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 194.

dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>2</sup>

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang berkualitas dan kuantitasnya dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan lembaga. Adanya kinerja pegawai yang baik, maka produktivitas lembaga pun dapat meningkat dan memiliki kinerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi pula dimana kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sehingga fenomena permasalahan kinerja pegawai sangat berdampak kepada pencapaian mutu dan tujuan organisasi kerja. Pada umumnya kinerja pegawai dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari lembaga. Jika lembaga mengalami profit terus menerus, maka kinerja pegawai dinilai memberikan kontribusi positif.

Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas merupakan salah satu kantor pemerintahan yang bergerak dalam badan pendapatan daerah yang terletak di daerah Kabupaten Padang Lawas. Kantor BAPENDA memiliki pegawai yang berjumlah sebanyak 50 orang dan berpotensi mengalami stres kerja. Stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil observasi/pengamatan peneliti bahwa pegawai Kantor Bapenda Kabupaten

---

<sup>2</sup>Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 1.

Padang Lawas sering dihadapkan berbagai masalah antara lain yaitu: pegawai tertekan dengan berbagai pekerjaan yang berlebihan, rutinitas yang menoton, konflik antar pegawai, fasilitas yang tidak memadai, dan sebagainya.

Masalah tersebut dapat terjadi karena serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada pegawai yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai itu sendiri. Beberapa aktivitas pegawai yang ditemui, kedisiplinan tidak terkendali dan sikap kerap bolos sering terjadi dalam internal lembaga. Selain itu, pegawai terkadang tidak mampu menyelesaikan kerjanya dalam waktu kerja harus memaksakan pegawai untuk kerja lembur untuk pekerjaan yang sama. Masalah dari kinerja pegawai yang mengalami penurunan ini menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pada tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPENDA**  
**Kabupaten Padang Lawas Utara**  
**Periode Juli-Desember 2022**

<b>Periode</b>	<b>Keterlambatan Laporan</b>	<b>Kesalahan Data</b>
Juli 2022	3 Laporan	5 Laporan
Agustus 2022	4 Laporan	5 Laporan
September 2022	5 Laporan	5 Laporan
Oktober 2022	3 Laporan	5 Laporan
November 2022	5 Laporan	5 Laporan
Desember 2022	4 Laporan	5 Laporan

*Sumber data: Sub. Bagian Umum Bapenda*

Dari data di atas terlihat bahwa masih sering terjadi keterlambatan pelaporan dan kesalahan data yang dilakukan oleh pegawai BAPENDA Kabupaten Padang Lawas. Hal ini merupakan salah satu indikator kinerja pegawai yang bermasalah atau tidak sesuai dengan dengan harapan pimpinan kantor. Seharusnya semua laporan harus dikerjakan dengan tepat waktu dan bebas dari kesalahan data. Kinerja yang bermasalah ini disebabkan oleh banyaknya faktor. Diantaranya karena tingginya stres kerja dan adanya konflik kerja.

Siagian mengatakan bahwa: Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Dengan kata lain stres muncul saat pegawai tidak memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres kerja. Kemudian stres kerja yang tidak diatasi dengan baik pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yang ada pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.<sup>3</sup>

Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit apabila seseorang merasa tidak sanggup untuk melakukan tugasnya serta beban kerja juga dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah kerja yang cukup banyak, yang merupakan sumber utama stres kerja. Penyebab stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, dimana salah satu penyebab stres

---

<sup>3</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet ke-7*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 300.

yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana diungkapkan oleh Cooper. Menurut Gunovel bahwa stres biasanya dilihat sebagai hasil dari beban kerja yang tinggi, hubungan antara konstruksi ini kompleks, karena beban kerja yang tinggi pegawai tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik maka stres tersebut muncul.<sup>4</sup>

Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu perusahaan. Harapan dan juga tuntutan-tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan yang tinggi tersebut, tidak menutup kemungkinan lembaga mengalami konflik kerja yang dialami para pegawai. Dalam lembaga, konflik antar pegawai sudah tidak dapat dielakkan lagi. Bahkan diantara orang-orang yang mempunyai hubungan yang paling akrab sekalipun, terdapat perbedaan-perbedaan yang dapat mengarah pada timbulnya konflik. Konflik kerja bisa terjadi diantara sesama pegawai. Sedangkan pegawai adalah variabel yang relatif penting dalam merencanakan, mengarahkan, melakukan dan mengontrol, berpartisipasi aktif pada pencapaian dan mewujudkan tujuan dari sebuah lembaga.<sup>5</sup>

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya selisih paham antar pegawai, perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana pimpinan mengontrol konflik kerja yang terjadi.

---

<sup>4</sup>I Gusti Ayu Agung Desy Aristantya Dewi & I Made Artha Wibawa, Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar (*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 8, 2016), hlm. 4870.

<sup>5</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 204.

Dampak positif yang terjadi dengan atau tidak adanya konflik misalnya memicu pegawai untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya.

Stres kerja dan konflik kerja menurut Minarsih merupakan persoalan yang tidak dapat dihindari. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Dampak konflik kerja adalah timbulnya stres kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenaran sendiri.<sup>6</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian tentang Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas penting untuk dilakukan. Dengan demikian peneliti melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas**”.

---

<sup>6</sup>Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 1.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang tercantum diatas, maka terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Stres kerja dapat menimbulkan dampak positif dan negatif pada kinerja pegawai.
2. Adanya serangkai tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres.
3. Adanya selisih paham membuat konflik kerja antara pegawai.
4. Adanya persaingan antar pegawai yang membuat konflik meningkat dan kinerja menurun.
5. Karena kurangnya sikap profesional dalam bekerja, sehingga membuat kinerja pegawai menurun.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini hanya fokus pada 3 variabel, yaitu variabel bebas ( $X_1$ ) Stres Kerja, ( $X_2$ ) Konflik Kerja dan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai. Batasan masalah ini hanya berfokus pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

## **D. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam mengartikan dan memahami judul penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti membuat definisi operasional variabel sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Stres Kerja ( $X_1$ )	Stres kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang dimana ia mengalami keharusan atau gangguan yang lebih besar dari daya ketahanannya untuk menanggung beban yang ia terima. Baik tertekan secara fisik maupun fisikis. <sup>7</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja yang berlebihan.</li> <li>2. Konflik peran.</li> <li>3. Pekerjaan yang menoton.</li> <li>4. Peran yang rancu/tidak jelas.</li> <li>5. Pengembangan karir.<sup>8</sup></li> </ol>	Likert
2.	Konflik Kerja ( $X_2$ )	Konflik merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. <sup>9</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi.</li> <li>2. Adanya kesalah pahaman antar pegawai.</li> <li>3. Masalah Pribadi.</li> <li>4. Merasa dirugikan.</li> <li>5. Perbedaan cara pola pikir.</li> </ol>	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.</li> <li>4. Disiplin.</li> </ol>	Likert

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 487.

<sup>8</sup>H. Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 225.

<sup>9</sup>Muhammad Irwan, *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar*, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar), hlm. 39.



		organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. <sup>10</sup>	5. Kemandirian.	
--	--	---	-----------------	--

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas?

---

<sup>10</sup>At-Tijaroh : *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 5, No. 2 Tahun 2019, <http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id/index.php/attijaroh>.

## **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera diatas, oleh karena itu dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

## **G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan sebagai perbandingan antara teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

### 2. Bagi Lembaga

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berhubungan dengan stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja seorang pegawai.

### 3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

Penelitian yang dilakukan, diharapkan bisa berguna sebagai tambahan ilmu bagi mahasiswa dan informasi serta bisa berguna sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

## H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk mempermudah dilakukan suatu penelitian dengan cara menyesuaikan permasalahan yang ada. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan** berisi tentang penjelasan dari suatu latar belakang masalah, indentifikan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

**BAB II Landasan Teori** berisi tentang bahan materi yang dikemukakan oleh beberapa peneliti terdahulu yang dicantumkan dalam penelitian ini. Berdasarkan teori dan output penelitian terdahulu, sebagai akibatnya dapat tersusun beberapa kerangka pemikiran dan penemuan hasil penelitian terdahulu pertama yang akan dicantumkan.

**BAB III Metode Penelitian** yang didalamnya menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Kemudian ditentukan populasi yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk

diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan** yang menjelaskan tentang deskriptif variabel penelitian yang digambarkan melalui tabel yang akan memperlihatkan perkembangan masing-masing variabel tiap periode. Selanjutnya penelitian ini menjabarkan hasil analisis data yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS Versi 23, selanjutnya peneliti membahas hasil penelitian yang telah diolah. Peneliti juga mengemukakan keterbatasan peneliti dalam menulis skripsi.

**BAB V Penutup** yang terdiri dari kesimpulan dan saran. yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan diatas.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sejalan dengan ini Mangkunegara dalam Waryono menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).<sup>11</sup>

###### **b. Pegawai**

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) sehingga berhak mendapatkan gaji atas apa yang sudah ia kerjakan, dan patuh terhadap perintah atasan ataupun perusahaan.<sup>12</sup> Pegawai memberikan keahliannya untuk kemajuan lembaga tentu menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam karirnya.

---

<sup>11</sup>Tri Waryono, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, April 2017, hlm. 45.

<sup>12</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 511.

### c. Kinerja Pegawai

#### 1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu lembaga selama periode tertentu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>13</sup>

Sedangkan menurut Sedarmayanti kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan pegawai bekerja searah dengan tujuan organisasi.<sup>14</sup> Jadi kinerja pegawai adalah

---

<sup>13</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 127.

<sup>14</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 87.

tentang mencapai sasaran, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur. Maka, muncullah sebuah kerangka dua kategori yang mewadahi “apa” dan “bagaimana” kinerja itu.

## 2) Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam islam seseorang yang diberi amanah harus menunjukkan kinerja yang baik disebut dengan amal sholeh oleh karena itu diperlukan sesungguhnya. Didalam al-Qur’an telah dijelaskan orang yang bekerja sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang baik. Allah menciptakan manusia dengan segala kekurangan dan kelebihan. Manusia merupakan ciptaan Allah yang paling sempurna dibanding makhluk ciptaan lainnya. Manusia mempunyai akal dan pikirannya. Allah melarang manusia hanya menunggu dan berdoa mengharapkan rezeki dari Allah SWT tanpa berusaha dan bekerja keras. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S An-Nahl ayat 79, yang berbunyi:

أَلَمْ يَرَوْا إِلَى الطَّيْرِ مُسَخَّرَاتٍ فِي جَوِّ السَّمَاءِ مَا يُمَسِّكُهُنَّ إِلَّا اللَّهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يُؤْمِنُونَ ﴿٧٩﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan .<sup>15</sup>

Berdasarkan Q.S An-Nahl ayat 97 maka dapat ditafsirkan bahwa manusia adalah makhluk Allah paling sempurna, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

### 3) Penilaian Kinerja

Berdasarkan monitoring dan umpan balik telah dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu, tim, maupun organisasi telah mencapai kemajuan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mempertimbangkan relevansi proses penilaian pada pandangan dalam jangka pendek dan menengah.<sup>16</sup> Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-

---

<sup>15</sup>Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Semarang: PT. Karya Toba Putra, 2002), hlm. 278.

<sup>16</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi ke-Empat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 187.



keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan dan kondisi kepegawaian lainnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu:

- a) Karakteristik situasi.
  - b) Deskripsi pekerjaan, spesialisasi, dan standar kinerja.
  - c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
  - d) Sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi.<sup>17</sup>
- 4) Indikator Kinerja

Indikator kerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan. Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Supardi pengukuran prestasi kerja atau kinerja adalah:

- a) Kualitas Kerja, penilaian terhadap pegawai atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketepatan dan pemahaman kertas kerja.
- b) Kuantitas Kerja, penilaian terhadap pegawai atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
- c) Disiplin
- d) Kemandirian

Berikut penjelasan tentang indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

---

<sup>17</sup>Herman Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 122-124.

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kemampuan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas kerja berkaitan dengan standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai. Standar kinerja memberikan arah kuantitas, dan kualitas kinerja yang harus dicapai pegawai. Kualitas kerja pegawai meliputi pertimbangan kekuatan, ketetapan, kerapian, dan kelengkapan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab.<sup>18</sup>

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan pegawai dalam kondisi normal.

c) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengarahkan semua pekerjaannya, pegawai harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kerjanya.

---

<sup>18</sup>Dodi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 23.

Sedangkan manajemen waktu yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. Manajemen waktu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu.

d) Disiplin

Secara umum, disiplin mewujudkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam lembaga itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Dalam hal seseorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Masalah disiplin para pegawai yang ada di dalam lembaga baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok dapat ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para pegawainya dalam melaksanakan tugas.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi.

5) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dituntut untuk mencapai kinerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Setiap pegawai dituntut untuk mencapai kinerja yang terus meningkat, dari tahun ke tahun. Berikut beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

a) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide yang merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik, atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, dapat menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan kata lain,

inisiatif pegawai yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karena dengan adanya inisiatif tersebut dapat memberi semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) **Tanggung Jawab**

Merupakan perilaku bahwa dirinya menyadari akibat baik atau buruknya perbuatan yang dia lakukan, dan menyadari pula bahwa orang lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Dalam organisasi yang baik tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c) **Pengetahuan, penilaian terhadap pegawai atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melakukan kerja, penggunaan alat.**<sup>19</sup>

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, persaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, hlm. 68-69.

dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan.<sup>20</sup>

Stres merupakan satu keadaan yang masih terdapat dalam diri seseorang ketika mengalami tekanan atau gangguan yang lebih besar dari ketangguhannya untuk menanggung beban yang diterimanya.

Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan yang terdapat dalam pegawai baik berasal dari eksternal yang mengenai tentang seseorang, baik yang ada dalam diri seseorang yang dimana ia mengalami tekanan atau gangguan yang lebih besar dari daya kemampuan untuk menanggung beban yang ia terima, contohnya objek-objek yang ada dalam lingkungan yang secara objektif merupakan berbahaya.<sup>21</sup>

Dalam suatu lembaga, stres kerja merupakan suatu gejala yang harus diperhatikan semenjak mulai penyebab tuntutan untuk efisien pada pekerjaan. Stres kerja juga sering dikatakan sebagai suatu situasi kekhawatiran yang timbul dari emosi, proses berfikir dan keadaan seseorang merasa terpaksa memberikan tanggapan yang melebihi dari kemampuan dalam menyesuaikan dirinya. Berikut beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli:

- 1) Handoko mengatakan stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*.

---

<sup>20</sup>*Ibid*, hlm.256.

<sup>21</sup>Triatna, Cepi, *Pelaku Organisasi dalam Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 139

- 2) Anoraga, Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya tertekan.
- 3) Siagian, Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian pengertian stres para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu tuntutan, kondisi ketegangan mengenai seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam lembaga terdapat ada dua jenis stres kerja diantaranya:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

---

<sup>22</sup>Widyaningrum, Ida Ayu, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda, (*Jurnal Universitas Mulawarman* Vol. 1 No. 1 Tahun 2013), hlm. 5-6.

- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit *kardiovaskular* dan tingkat kehadiran (absensi) yang tinggi diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan kesehatan dan kematian.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu kerja.
- 4) Konflik antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Ketidakjelasan tugas.
- 6) Masalah-masalah pribadi atau keluarga seperti anak, istri, mertua dan lainnya.<sup>23</sup>

#### **c. Sumber-Sumber Stres kerja**

Adapun sumber-sumber stres kerja dalam lingkungan kerja yang dialami pegawai antara lain:

- 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik yaitu kondisi penerangan ditempat kerja.

---

<sup>23</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 204



- 2) Stres yang bersumber dari tingkat individu yaitu stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya yang termasuk dalam sumber stres sebagai berikut:
  - a) Konflik peran
  - b) Peran yang rancu/tidak jelas
  - c) Beban kerja yang berlebihan
  - d) Tanggung jawab terhadap orang lain
  - e) Kesempatan mengembangkan karir
- 3) Stres yang bersumber dari kelompok organisasi yaitu:
  - a) Stres yang bersumber dari kelompok yaitu hilangnya kekompakan, tidak adanya dukungan yang memadai, konflik intra dan inter kelompok.
  - b) Stres yang bersumber dari organisasi yaitu iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi, pengaruh pemimpin.<sup>24</sup>

#### **d. Mengelola dan Mengatasi Stres Kerja**

Adapun cara mengelola stres kerja diantaranya yaitu:

- 1) Mengelola waktu dapat dilakukan dengan membuat daftar harian kegiatan yang mau diselesaikan.

---

<sup>24</sup>Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 225.

- 2) Penentuan tujuan yang jelas dan tepat dapat merupakan hal penting dalam mengelola stres.
- 3) Komunikasi organisasi formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran dan konflik.
- 4) Keterlibatan pegawai mengenai tujuan, harapan, bagaimana menilai dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan secara langsung mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Sedangkan cara mengatasi stres kerja yang terjadi pada pegawai yaitu:

- 1) Pola Sehat adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola Harmonis adalah cara mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- 3) Pola Patologis adalah cara menghadapi gangguan fisik maupun sosial dan psikologis. Pegawai akan menghadapi tantangan dengan berbagai cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelola tugas dan waktu.<sup>25</sup>

**e. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai.**

Stres kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

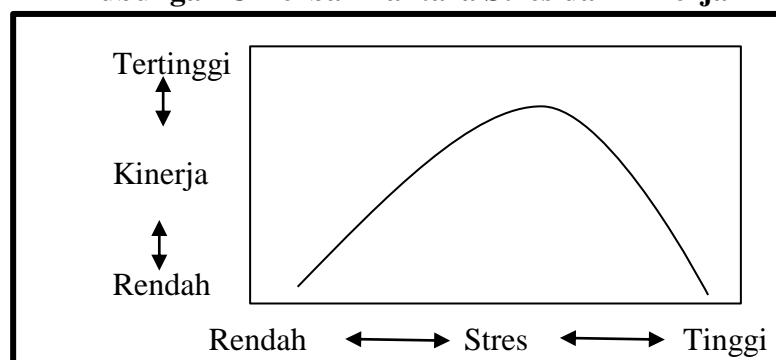
Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk

---

<sup>25</sup>Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hlm. 158.

mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, pegawai yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai cenderung rendah. Stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik. Untuk lebih jelasnya gambar yang digunakan dapat dilihat dibawah ini:

**Gambar II.1**  
**Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja**



Sumber gambar: Stephen P. Robbins

Gambar II.1, Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk bereaksi, pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi bila stres lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga mengembangkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi

jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya manusia.<sup>26</sup>

### 3. Konflik Kerja

#### a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara umum konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Konflik dapat berupa perselisihan (*disagreement*), adanya ketegangan (*the presence of tension*), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain diantara dua pihak atau lebih. Menurut Mangkunegara konflik adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.<sup>27</sup>

Menurut Antonius, konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat dalam hubungan antar pribadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Morton Deutsch dalam Maftuh, yang dalam konflik, interaksi sosial antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan dari pada oleh persamaan. Hunt dan Metcalf membagi konflik menjadi dua jenis,

---

<sup>26</sup>Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 384-385.

<sup>27</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), hlm. 155.

yaitu konflik interpersonal dan konflik interpersonal.<sup>28</sup> Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, misalnya ketika keyakinan yang dipegang individu bertentangan dengan nilai budaya masyarakat, atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan interpersonal adalah konflik yang terjadi antar individu.

### b. Konflik dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang menyediakan system yang komprehensif, berakar pada etika, yang mengatur semua bidang kehidupan termasuk kegiatan social dan ekonomi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa keyakinan agama umat islam akan tercermin dalam hukum , interaksi sosial, dan praktik bisnis mereka termasuk etika kerja. Hal ini sejalan dengan Firman Allah SWT Q.S Al-Hujurat ayat 13 , yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ  
شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ  
إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu

---

<sup>28</sup>Wisnu Suhardono, Konflik dan Resolusi, (*Jurnal Sosial dan Syar'i*, Vol 2 No. 1 Juni 2015), hlm. 4.

di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.

Berdasarkan Q.S Al-Hujurat ayat 13 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bagaimana Allah menciptakan manusia dengan beragam keunikannya, memiliki sifat dan krakter yang berbeda-beda, dan diciptakan manusia berbeda-beda untuk saling mengenal satu dengan lainnya untuk terciptanya keharmonisan hubungan antar manusia

Dalam islam, peristiwa konflik ini dapat dikembangkan menjadi area kompetisi, agar dapat menumbuhkan dan mendorong kreativitas yang tinggi, yang menjadi dasar bagi pertumbuhan dan pengembangan suatu kebudayaan yang positif. Konflik dapat memiliki dua sisi, satu sisi dapat memperkuat budaya positif dan satu sisi lagi dapat menjadi budaya negatif.<sup>29</sup> Islam mengajarkan pentingnya untuk toleransi menghargai adanya perbedaan-perbedaan yang dimiliki manusia baik sifat fisik, pemikiran budaya dan lainnya agar jangan sampai mengakibatkan perseteruan dan permusuhan. Nilai persaudaraan dalam islam dimaksudkan sebagai pedoman hubungan manusia secara individu maupun hubungan berkelompok, nilai ini menjadi landasan multikulturisme, multiagama, multibahasa, multibangsa dan pluralism secara umum, oleh karena itu Al-Qur'an mengajarkan perbedaan ras, suku budaya dan agama, tidak boleh dijadikan kemuliaan dan harga

---

<sup>29</sup>Abror, A. R, *Psikologi Pendidikan, Cetakan Ketiga*, (Pontianak: Tiara Wacana Yogya, 2007), hlm. 55.

diri, karena dalam Islam, harga diri dan kemuliaan hanya diukur melalui keimanan dan ketaqwaan seseorang pada tuhan.

Di dalam Islam juga dijelaskan tentang cara mengelola suatu konflik agar konflik tidak bersifat negatif melainkan menjadi hal yang dapat bermanfaat bagi kehidupan manusia. Islam memandang konflik terjadi karena tingkah laku atau sikap manusia dalam sebuah organisasi yang tidak mempraktikkan nilai-nilai atau etika yang baik, seperti amanah, adil, bertanggung jawab dan sebagainya. Pengabaian dalam terhadap etika yang baik menyebabkan manusia melakukan tindakan tidak terpuji (*madzmumah*), seperti gila jabatan, menindas, iri, dan dengki, tidak jujur dan sebagainya yang pada akhirnya menyebabkan konflik.

### c. **Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja**

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Nitisemito dalam tulisan Tuti Apriyanti faktor-faktor konflik adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi
- 2) Salah paham
- 3) Merasa dirugikan
- 4) Masalah pribadi

Faktor-faktor penyebab konflik ini bisa dimanfaatkan sebagai sumber untuk menghindari konflik, agar kondisi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terpecah belah. Dilain pihak faktor-faktor

penyebab ini juga bisa dimanfaatkan untuk menciptakan konflik guna perkembangan organisasi atau lembaga.<sup>30</sup>

#### **d. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi**

Bentuk-bentuk konflik dalam organisasi atau dalam team dibagi dalam empat jenis sebagai berikut:

##### 1) Konflik Fungsional (*Funcional Conflict*)

Konflik yang terjadi atas macam-macam fungsi tim kerja dalam organisasi. Konflik yang dapat mendukung tercapainya sasaran organisasi dan memperbaiki kinerja.

##### 2) Konflik Formal Informal (*Formal-Inforamal Conflict*)

Konflik yang terjadi berhubungan dengan norma yang berlaku dalam tim kerja dengan organisasi lain.

##### 3) Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*)

Konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Misalnya konflik ketua tim dengan anggota tim kerja.

#### **e. Cara-Cara Mengatasi Konflik**

Selain dari adanya penyebab terjadinya konflik, jenis-jenis, dan bentuk-bentuk konflik. Maka konflik kerja mempunyai cara-cara mengatasi konflik itu tersebut, diantaranya:

##### 1) Menghindar

Menghindar konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak penting atau jika potensi

---

<sup>30</sup>Tuti Apriyanti, Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Indo Citra Mandiri Bandar Lampung, (*Jurnal, Universitas Lampung*, 2010), hlm. 2.



konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya.

2) Memecahkan Masalah

Memecahkan masalah atau kolaborasi dapat dilakukan melalui pemecahan sama-sama menang dimana anggota tim yang terlibat mempunyai tujuan yang sama.

3) Mengakomodasi

Memberi kesempatan kepada orang lain untuk mengatur strategi pemecah masalah, khususnya apabila isu tersebut penting kepada orang lain.

4) Kompromi atau Negosiasi

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang bersamaan, saling memberi dan menerima serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Judul penelitian yang mengenai tentang konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Maka oleh karena itu, tujuan dari ditampilkannya hasil penelitian terdahulu merupakan bukti atau untuk mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Sajida Harahap (Skripsi/2016)	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Pirma Cabang Padangsidempuan.	Pada penelitian ini melalui uji coba yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan linier dan dapat dipengaruhi faktor dari luar variabel stres kerja seperti kinerja, motivasi disiplin, pelatihan, konflik, produktivitas karyawan. <sup>31</sup>
2.	Elli Yannum Siregar (Skripsi/2016)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian dibuat dengan menggunakan uji SPSS 22. Dapat disimpulkan bahwa t hitung variabel perselisihan Dapat disimpulkan bahwa t hitung variabel konflik kerja sebesar 3,288 dan t yang diperoleh sebesar 2,00. Jadi tab t hitung 3,288,200 berarti H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima, sehingga perselisihan kerja berpengaruh

---

<sup>31</sup>Sajida Harahap, Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Pirma Cabang Padangsidempuan, (Skripsi IAIN Padangsidempuan, 2016).

			signifikan terhadap kepuasan kerja. <sup>32</sup>
3.	Muhammad Irwan (Skripsi/2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar.	Dalam penelitian ini, stres dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar. Sedangkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variable dependen yaitu stress dan konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial stres dan konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri . <sup>33</sup>
4.	Budiman Hasibuan (Skripsi/2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa salah satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Situasi ini dapat terjadi karena budaya kerja di perusahaan perbankan yang

<sup>32</sup>Elli Yannum Siregar, Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan, (Skripsi IAIN Padangsidempuan, 2016).

<sup>33</sup>Muhammad Irwan, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar).

			berorientasi pada tujuan. <sup>34</sup>
5.	Cristine Julvia (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stress kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <sup>35</sup>
6.	Tukmaida Siregar (Skripsi/ 2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan).	Dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan variabel stres kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai dan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai seperti Punishment, Reward, disiplin pegawai dan gaya kepemimpinan para pemimpin pegawai. Sehingga memungkinkan faktor stres kerja tidak terlalu signifikan

<sup>34</sup>Budiman Hasibuan, Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, (Skripsi IAIN Padangsidempuan, 2017).

<sup>35</sup>Cristine Julvia, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari-Juni, 2016).

			mempengaruhi kinerja pegawai. <sup>36</sup>
--	--	--	---

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian di atas yaitu:

1. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajida Harahap yaitu variabel independen yang diteliti sama stres kerja ( $X_1$ ), sedangkan perbedaannya yaitu variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elli Yannum Siregar adalah variabel independen, sama-sama ingin meneliti stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu variabel dependen kepuasan kerja (Y).
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irwan yaitu variabel independen yang diteliti sama stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian yakni di PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman Hasibuan yaitu variabel independen stres kerja ( $X_1$ ), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), sedangkan perbedaannya variabel independen yaitu motivasi kerja ( $X_2$ ).

---

<sup>36</sup>Tukmaida Siregar, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Padangsidempuan), (Skripsi IAIN Padangsidempuan, 2019).

5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristine Julvia yaitu variabel independen stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).
6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Tukmaida Siregar yaitu variabel independen yang diteliti sama stres kerja ( $X_1$ ) dan variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan perbedaannya terdapat pada objek peneliti yakni di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka pikir yang baik akan menjadikan secara teoritis antara variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.<sup>37</sup>

Kerangka pikir merupakan gambaran yang dilakukan untuk memberikan pengertian dari segi variabel-variabel dalam suatu penelitian.<sup>38</sup> Adapun variabel dependen (terikat) dari penelitian ini ialah kinerja pegawai ( $Y$ ). Stres kerja ( $X_1$ ) merupakan suatu keadaan, tuntutan-tuntutan yang dialami oleh pegawai baik berasal dari eksternal. Konflik kerja ( $X_2$ ) merupakan suatu keadaan pertentangan yang dialami oleh antar pegawai yang menimbulkan beberapa perbedaan pendapat dalam suatu perusahaan. Stres dan konflik kerja

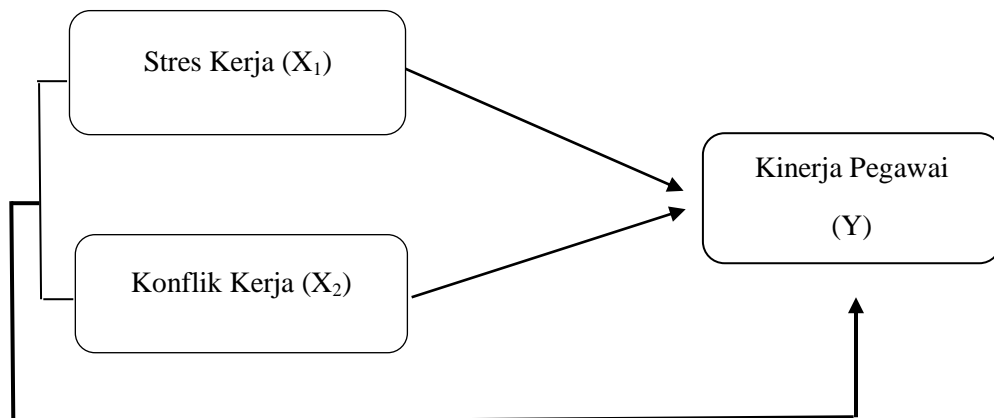
---

<sup>37</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 60.

<sup>38</sup>Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 65.

merupakan variabel independen (bebas) dalam penelitian ini, yang dimana variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat).

**Gambar II.2**  
**Kerangka Pikir**



Keterangan :

—————> : Pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y

└—————> : Pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian ini biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>39</sup> Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi

<sup>39</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 55-56.

hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Sehubungan dengan pengamatan dan penelitian diatas permasalahan yang terjadi maka peneliti mengemukakan dugaan yaitu:

1.  $H_{a1}$ = Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

$H_{01}$ =Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

2.  $H_{a2}$ = Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

$H_{02}$ = Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

3.  $H_{a3}$ = Terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

$H_{03}$ = Tidak terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Jl. Kihajar Dewantara Komplek. Perkantoran SKPD Terpadu Sigala-Gala, Desa Bulu Sonik-Sibuhuan, Kode Pos 22733. Adapun waktu penelitian ini dilakukan dari Agustus 2022 sampai Mei 2023.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berbentuk bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis tertentu, dan untuk memprediksi variabel lain.<sup>40</sup>

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan komponen yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas sebanyak 50 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada

---

<sup>40</sup>Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajaran, 2004), hlm. 13.

pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>41</sup> Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15 % atau 20-25% dari jumlah populasinya.<sup>42</sup>

Berdasarkan pendapat di atas karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Lawas yaitu 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai *Teknik Sensus*.

#### **D. Sumber Data**

Data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung oleh peneliti berasal dari objek penelitian.<sup>43</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden yaitu pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lembaga yang diteliti dan dilihat dari dokumentasi

---

<sup>41</sup>Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 121.

<sup>42</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 107.

<sup>43</sup>*Ibid*, hlm. 121.

lembaga yang diteliti, buku-buku, jurnal, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian.

### E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan sarana yang digunakan untuk pengambilan data yang diperlukan dalam menganalisis data. Teknik yang biasa dilakukan untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian disebut dengan instrumen pengumpulan data. Pada penelitian kuantitatif ada beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

#### 1. Angket (*Kuesioner*)

Angket (*Kuesioner*) adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>44</sup>

Adapun skor yang diterapkan untuk pertanyaan pada angket penelitian ini adalah:

**Tabel III.1**  
**Nilai Indikator Skor Angket**

Kategori setuju (SS)	Skor	
	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang setuju (KS)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Adapun instrument variabel stres kerja, konflik kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut:

---

<sup>44</sup>*Ibid*, hlm. 199.

**Tabel III.2**  
**Kisi-Kisi Angket Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	
			Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	1	
		Kuantitas kerja	2	
		Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	3,4	
		Disiplin	5,6	
		Kemandirian	7	
2.	Stress Kerja ( $X_1$ )	Beban kerja yang berlebihan	1,2	
		Konflik peran	3,4	
		Pekerjaan yang monoton	5	
		Peran yang rancu/ tidak jelas	6	
		Pengembangan karir	7	
3.	Konflik Kerja ( $X_2$ )	Komunikasi	1	
		Adanya kesalah pahaman antar pegawai	2	
		Masalah pribadi	3	
		Merasa dirugikan	4	
		Perbedaan cara pola piker	5	

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu atau metode yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data dengan

menyelidiki bukti-bukti tertulis seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian, dan sebagainya.

## F. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ujian validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang perlu diganti karena dianggap tidak relevan.<sup>45</sup> Adapun teknik korelasi yang bisa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.<sup>46</sup>

Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item atau butir pertanyaan tersebut valid. Perhitungan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.<sup>47</sup> Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban

---

<sup>45</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*, ( Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 166.

<sup>46</sup>Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor :Ghalia Indonesia 2014), hlm. 128.

<sup>47</sup>Dwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Praktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 51.

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Kriteria dalam pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Croanbach alpha*  $> 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Croanbach alpha*  $< 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.<sup>48</sup>

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Dasar**

#### **a. Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis serta mendeskripsikan data atau menggambarkan mengenai keadaan yang diteliti.

#### **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan uji *one sample kolgomorov-smirnov* dengan taraf signifikan 0,1 dan data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 10% atau 0,1<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm. 45.

<sup>49</sup>Dwi Priyanto, hlm. 70.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi regresi linier yang harus dipenuhi adalah homogenitas variansi dari error (homoskedastisitas).<sup>50</sup> Homoskedastisitas berarti bahwa variansi dari error bersifat konstan (tetap) atau disebut juga identik. Kebalikannya adalah kasus heteroskedastisitas, yaitu jika kondisi variansi error-nya (atau Y) tidak identik. Salah satu cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode *spearman's rho*.

Kriteria pengujian yaitu apabila signifikan hasil kolerasi  $< 0,1$  maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Namun, apabila signifikan hasil kolerasi  $> 0,1$  maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolieniritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.<sup>51</sup> Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF

---

<sup>50</sup>Zulaika Matondang, Hamni Fadillah, *Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews & SPSS* ( Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), hlm. 97.

<sup>51</sup>Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, (Ponogoro: CV.Wade Group, 2017), hlm.125.

( *Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* < 0,1 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu model dimana variabel terikat tergantung dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi adalah kelanjutan setelah uji instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen dua atau lebih.<sup>52</sup> Adapun regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Bentuk umum persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

data penelitian ini ditulis  $KP = a + b_1S + b_2K + e$

Dimana:

KP = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$S_1$  = Stres Kerja

$K_2$  = Konflik Kerja

$b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja

---

<sup>52</sup>Setiawan & Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 64.



$b_2$  = Koefisien regresi untuk variabel konflik kerja

$e$  = *Error* (Tingkat Kesalahan)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Stres kerja dan Konflik kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:<sup>53</sup>

- 1) Jika signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam uji F ini menggunakan taraf signifikan sebesar (0,05). Adapun kriteria pengujian uji F yang digunakan dalam hal ini sebagai berikut:

---

<sup>53</sup> Duwi Prayitno, hlm, 161.

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan uji F  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan uji F  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>54</sup>

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 250.

<sup>55</sup>Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hlm. 29-30.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)**

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas merupakan unsur penunjang urusan Pemerintah di Bidang Keuangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedaulatan di bawah dan tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam mendukung tercapainya visi dan misi dalam RPJMD, Renstra Bapenda menjabarkan secara rinci tujuan, sasaran serta rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Lawas dalam kurun waktu lima tahun mendatang berikut strategi dan kebijakan yang akan diambil.

Dokumen Renstra Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Lawas akan menjadi acuan dalam menyusun rencana kerja tahunan sehingga program dan kegiatan yang akan disusun diharapkan tidak menyimpang dari perencanaan yang ada dan dapat berjalan sesuai dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas.

## **2. Visi Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)**

Adapun visi dari kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas adalah, sebagai berikut; **“MENERUSKAN PEMBANGUNAN PADANG LAWAS YANG BERIMAN, CERDAS, SEHAT, SEJAHTERA, DAN BERBUDAYA (BERCAHAYA) DENGAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS”**.

## **3. Misi Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)**

Adapun misi dari kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas adalah, sebagai berikut: mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan mengedepankan transaksi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional, dan responsif.

## **4. Tujuan Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)**

Adapun tujuan dari kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas adalah, sebaga berikut:

- a. Meningkatkan Pendapatan Daerah (PATDA).
- b. Meningkatkan Hasil Pengelolaan Sumber Pendapatan.
- c. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Bidang Pendapatan Daerah.

## **5. Struktur Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)**

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan. Struktur organisasi



## B. Analisis Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji dan melihat apakah instrumen angket yang dibuat dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Dimana r tabel dapat dicari pada signifikansi 5% sehingga diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,279. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Suatu instrumen harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

#### a. Hasil Uji Kinerja Pegawai

Adapun hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,438	Instrumen valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $n=50$ , pada taraf signifikan 5% dengan nilai r tabel statistik, maka r tabel sebesar = 0,279	Valid
2	0,446		Valid
3	0,380		Valid
4	0,610		Valid
5	0,471		Valid
6	0,523		Valid
7	0,524		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 untuk variabel kinerja pegawai, r tabel dengan jumlah sampel 50, pada taraf signifikan 5% dengan nilai r tabel statistik, sebesar 0,279. Sedangkan r hitung nya dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* (r hitung), maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai 7 dinyatakan valid karena masing-masing r hitung

dari masing-masing pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai valid

b. Hasil Uji Stres Kerja

Adapun hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,524	Instrumen valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $n=50$ , pada taraf signifikan 5% dengan nilai $r$ tabel statistik, maka $r$ tabel sebesar = 0,279	Valid
2	0,367		Valid
3	0,482		Valid
4	0,316		Valid
5	0,571		Valid
6	0,511		Valid
7	0,521		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.2 untuk variabel stres kerja,  $r_{\text{tabel}}$  dengan jumlah sampel 50, pada taraf signifikan 5% dengan nilai  $r$  tabel statistik, sebesar 0,279. Sedangkan  $r_{\text{hitung}}$  nya dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ), maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai 7 dinyatakan valid karena masing-masing  $r_{\text{hitung}}$  dari masing-masing pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka semua item pernyataan pada variabel stres kerja valid.

c. Hasil Uji Konflik Kerja

Adapun hasil uji validitas pada variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut :

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Validitas Konflik Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,471	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=50$ , pada taraf signifikan 5% dengan nilai r tabel statistik, maka r tabel sebesar = 0,279	Valid
2	0,385		Valid
3	0,594		Valid
4	0,586		Valid
5	0,492		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.3 untuk variabel konflik kerja,  $r_{tabel}$  dengan jumlah sampel 50, pada taraf signifikan 5% dengan nilai  $r$  tabel statistik, sebesar 0,279. Sedangkan  $r_{hitung}$  nya dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ), maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai 5 dinyatakan valid karena masing-masing  $r_{hitung}$  dari masing-masing pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka semua item pernyataan pada variabel konflik kerja valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Jika nilai *Croanbach alpha*  $> 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. Jika nilai *Croanbach alpha*  $< 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

### a. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Adapun hasil uji reliabilitas pada angket variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :



**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	7

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja pegawai pada Tabel IV.4 diatas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,689 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel keputusan pembelian tersebut reliabel.

b. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Adapun hasil uji reliabilitas pada angket variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,650	7

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas variabel stres kerja pada Tabel IV.5 diatas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,650 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel keputusan pembelian tersebut reliabel.

c. Uji Reliabilitas Konflik Kerja

Adapun hasil uji reliabilitas pada angket variabel konflik kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,630	5

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas variabel konflik kerja pada Tabel IV.6 diatas dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,630 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel keputusan pembelian tersebut reliabel.

### 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini yaitu:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	50	35,00	83,00	59,9600	14,24274
Konflik Kerja	50	24,00	74,00	48,0800	14,66474
Kinerja Pegawai	50	34,00	80,00	57,1600	14,24745
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.7 menunjukkan bahwa variable stres kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai minimum 35.00, maximum 83.00 dan nilai mean sebesar 59.9600. Variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai minimum 24.00, nilai maximum 74.00 dan nilai mean 48.0800. Selanjutnya variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 34.00, nilai maximum 80.00 dan nilai mean 57,1600.

#### 4. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77078195
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,078
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai *Asymp. Sig (2- tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai signifikansi  $0,200 > 0,1$  jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

#### 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini, yaitu:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			Stres Kerja	Konflik Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,005	,002	1000
		Sig. (2-tailed)	.	,987	,987
		N	50	50	50
	Konflik Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,993**	-,005
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,975
		N	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,993**	1,000	,002
		Sig. (2-tailed)	,987	,000	.
		N	50	50	50

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

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada Tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar  $0,987 > 0,1$  dan variabel konflik kerja sebesar  $0,975 > 0,1$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini yaitu:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,052	1,949		3,618	,001		
	Stres Kerja	-,354	,165	-,354	-2,150	,001	,012	8,420
	Konflik Kerja	,622	,160	,640	3,887	,000	,012	8,420

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.10 diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel stres kerja adalah 8,420 variabel konflik kerja 8,420. Maka dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas < 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* untuk variabel stres kerja adalah -0,012 dan variabel konflik kerja 0,012. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel di atas > 0,1. Sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan penilaian hasil dari tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel stres kerja dan konflik kerja.

## 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel penelitian di bawah ini:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,052	1,949		3,618	,001
	Stres Kerja	-,354	,165	-,354	-2,150	,001
	Konflik Kerja	,622	,160	,640	3,887	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: : Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 S + \beta_2 K + e$$

$$KP = 7,052 - 0,354 S + 0,622 K + e$$

Keterangan :

KP : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi Variabel Independen

$S_1$  : Stres Kerja

$K_2$  : Konflik Kerja

$e$  : *Error* (Kesalahan)

Penjelasan dari persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai positif sebesar 7,052 dapat diartikan jika stres kerja, konflik kerja diasumsikan 0 maka kinerja pegawai sebesar 7,052.
2. Nilai koefisien stres kerja ( $b_1$ ) adalah -0,354 artinya apabila variabel stres kerja ditambah 1 satuan, maka kinerja pegawai berkurang sebesar -0,354 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien konflik kerja ( $b_2$ ) adalah 622 artinya apabila variabel konflik kerja ditambah 1 satuan, maka kinerja pegawai bertambah besar 0,622 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara konflik kerja dengan kinerja pegawai.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil dari uji parsial (t) sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,052	1,949		3,618	,001
	Stres Kerja	-,354	,165	-,354	-2,150	,001
	Konflik Kerja	,622	,160	,634	3,887	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji parsial pada Tabel IV.12 dapat dilihat bahwa  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari rumus  $df = (n - k - 1)$ ,  $df = (50 - 2 - 1) = 47$  hasil yang diperoleh dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.678. Hasil dari  $t_{\text{hitung}}$  dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Dari table tersebut terlihat signifikansi  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ .  
Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Dari tabel tersebut terlihat signifikansi  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ .  
Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

## b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan (uji F) sebagai berikut :

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,852	2	896,426	497,790	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,648	47	3,269		
	Total	946,500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil dari uji simultan (uji F) pada Tabel IV.13 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 497,790 dan  $F_{tabel}$  dapat dilihat bahwa pada tabel statistik dengan derajat kebebasan  $df_1 = n - k - 1$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $50 - 2 - 1$ ) = 47 yang diperoleh nilainya sebesar 2,42 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $497,790 > 2,42$ ). maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pengaruh variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

c. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:



**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 <sup>a</sup>	,985	,984	1,808
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.13 diperoleh 0.992. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 984 artinya kontribusi stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 98,4% sedangkan 1,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara parsial stres kerja dan konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

Penjelasannya dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan *output* SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah

(BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irwan yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar” yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>56</sup>

## **2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Konflik merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik yang baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Worang. Artinya besar kecilnya Konflik yang terjadi pada para karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.<sup>57</sup> Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin bagus pemahaman

---

<sup>56</sup>Muhammad Irwan, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar).

<sup>57</sup>Lanny S. Worang, dkk, Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero), (Jurnal EMBA, 2017).

pegawai akan gejala yang dapat menimbulkan konflik, tentunya mereka akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih atas suatu hal, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat ditingkatkan.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil dari uji simultan (uji F) maka dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 497.790 dan  $F_{tabel}$  diperoleh nilainya sebesar 2.42 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $497.790 > 2.42$ ), maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pengaruh variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Nilai signifikan 0.000 variabel stres kerja dan konflik kerja yang mengidentifikasi terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mohyi mengemukakan pendapat “apabila stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi stres kerja tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut.<sup>58</sup> Sedangkan konflik terlalu rendah, kinerja pegawai cenderung akan rendah

---

<sup>58</sup>Wahyu Hidayat Riyanto, Achmad Mohyi, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), hlm. 56,

karena pegawai merasa tidak ada daya bersaing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer mampu mengelola pada hal yang positif, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan. Meningkatnya kinerja pegawai dan menurunnya kinerja akan tergantung bagaimana pegawai itu memberlakukannya. Stres kerja dan konflik kerja yang banyak dialami oleh pegawai dalam organisasi berdampak pada kinerja pegawai karena pegawai menjadi tidak fokus dalam bekerja secara maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.<sup>59</sup> Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhwanusholihin dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan di Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara”. Secara bersama-sama stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan.<sup>60</sup>

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini telah dilakukan dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini bermaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan. Keterbatasan yang dirasakan tidak hanya berasal dari diri peneliti sendiri tapi juga dari faktor lain. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain:

---

<sup>59</sup>Pepi Mulita Sari dkk, Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI (*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 27 No.2 Oktober 2015), hlm. 4.

<sup>60</sup>Ikhwanusholihin, Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan di Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar).

1. Variabel bebas yang diteliti hanya stres kerja dan konflik kerja.
2. Dalam menyebarkan angket (*kuesioner*), peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada angket (*kuesioner*) sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas dengan menggunakan metode analisis yang digunakan, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.
3. Hasil uji F sebelumnya diperoleh hasil bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas. Pengelolaan stres kerja dan konflik kerja yang baik akan

membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, salah satunya dengan melakukan rekreasi atau liburan bersama pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai dengan variasi yang lebih menarik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajaran, 2004.
- Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Dodi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Dwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Praktis* Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Herman Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- H. Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Mularite Dengan Program SPSS*, Semarang: Diponegoro, 2006.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013.



- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Riska Franita, *Mengolah Data Penelitian Bisnis SPSS*, Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2016.
- Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, Pongoro: CV.Wade Group, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, Yogyakarta: Andi, 2010.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet ke-7*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Stephen P. Robbins-Timothy A. Jugde, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi ke-Empat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

**Sumber Jurnal:**

At-Tijaroh : *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 5, No. 2 Tahun 2019,  
<http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/attijaroh>.

I Gusti Ayu Agung Desy Aristantya Dewi & I Made Artha Wibawa, Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar (*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 8, 2016).

Tuti Apriyanti, Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Indo Citra Mandiri Bandar Lampung, (*Jurnal, Universitas Lampung*, 2010).

Tri Waryono, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, April 2017.

Widyaningrum, Ida Ayu, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda, (*Jurnal Universitas Mulawarman* Vol. 1 No. 1 Tahun 2013).

Wisnu Suhardono, Konflik dan Resolusi, (*Jurnal Sosial dan Syar'i*, Vol 2 No. 1 Juni 2015).

**Sumber Skripsi:**

Budiman Hasibuan, Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, (Skripsi IAIN Padangsidempuan), 2017.

Elli Yannum Siregar, Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan, (Skripsi IAIN Padangsidempuan), 2016.

Muhammad Abrar Hutagalung, "Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Terhadap Minat Masyarakat Pada Bank Syariah", dalam *Jurnal Al-Qasd*, Volume 1, No. 2 Februari 2017.

Muhammad Irwan, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar, (Skripsi, UIN Alauddin Makassar).

Sajida Harahap, Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Pirma Cabang Padangsidempuan, (Skripsi IAIN Padangsidempuan), 2016.

Tukmaida Siregar, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Padangsidempuan), (Skripsi IAIN Padangsidempuan), 2019.

**Sumber lain:**

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Jakarta: Al Fatih, 2013.

## LEMBAR VALIDASI ANGKET KINERJA PEGAWAI

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang peneliti susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada setiap pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada apakah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1			
Kuantitas kerja	2			
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	3,4			
Disiplin	5,6			
Kemandirian	7			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan, Maret 2023

Validator,

**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
**NIP. 19800605 201101 1 003**

## LEMBAR VALIDASI ANGKET STRES KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang peneliti susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada nasakah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
Beban kerja yang berlebihan	1,2			
Konflik peran	3,4			
Pekerjaan yang menonton	5			
Peran yang rancu/tidak jelas	6			
Pengembang karir	7			

Catatan:

.....  
.....

Padangsidempuan, Maret 2023

Validator,

**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
**NIP. 19800605 201101 1 003**

**LEMBAR VALIDASI**

## ANGKET KONFLIK KERJA

Petunjuk:

1. Kami  
mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang peneliti susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir
3. pernyataan.
4. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada apakah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
5. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
Komunikasi	1			
Adanya kesalahpahaman antar pegawai	2			
Masalah pribadi	3			
Merasa dirugikan	4			
Perbedaan cara berpikir	5			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan, Maret 2023

Validator,

**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
**NIP. 19800605 201101 1 003**

## Lampiran II

### ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Kasubbag Umum dan Pegawai  
Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)

Di- Tempat

*Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.*

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan peneliti mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang ekonomi syariah, dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Padang Lawas.”**

Atas kesediaan Saudara/i meluangkan waktu membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Hormat saya,

Riska Rahayu

NIM. 18 402 00366

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR**  
**BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)**  
**KABUPATEN PADANG LAWAS**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang tersedia.
2. Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *chek list* (√) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Pertanyaan ini semata untuk tujuan penelitian.



### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### A. Angket Variabel Dependen (Y) Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas pekerjaan merupakan prioritas saya dalam bekerja.					
2.	Saya menyelesaikan berbagai macam tugas yang dibebankan kepada saya secara tuntas.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Tugas yang dibebankan kepada saya selalu selesai sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					
5.	Saya selalu masuk kantor dengan tepat waktu.					
6.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
7.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					

## B. Angket Variabel Independen ( $X_1$ ) Stres Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa terganggu dalam bekerja karena beban kerja yang berlebihan.					
2.	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya stres.					
3.	Terdapat banyak konflik peran antar pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda).					
4.	Saya kesulitan dalam bekerja jika menghadapi konflik peran dalam pekerjaan.					
5.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton.					
6.	Saya merasa tugas yang saya lakukan tidak berjalan dengan baik.					
7.	Pengembangan karir yang tidak pasti membuat saya tidak nyaman bekerja.					

### C. Angket Variabel Independen (X<sub>2</sub>) Konflik Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Adanya <i>miss communication</i> antar pegawai dapat berdampak negatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Adanya kesalah pahaman antar pegawai membuat saya merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
3	Saya sering mengalami ketegangan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Hampir setiap saat saya merasa dirugikan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam satu team.					
5	Perbedaan cara pola pikir yang berbeda sering terjadi dalam menilai pekerjaan yang ada.					



39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	4	5	4	5	5	4	32
41	4	4	5	5	5	4	4	31
42	5	4	4	4	5	4	4	30
43	4	5	4	5	5	5	5	33
44	5	5	5	4	4	4	4	31
45	5	4	4	4	5	5	4	31
46	4	4	4	4	4	5	5	30
47	4	4	5	4	5	4	4	30
48	4	5	5	4	5	4	4	31
49	5	4	4	4	5	5	4	31
50	4	4	4	4	5	5	4	30

**B. Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

No	1	2	3	4	5	6	7	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	5	5	5	5	5	5	34
4	5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	4	4	4	5	4	5	30
6	5	5	5	4	5	5	5	34
7	5	5	4	5	5	5	4	33
8	4	4	4	5	4	5	5	31
9	4	5	4	5	4	5	5	32
10	4	4	4	4	4	3	4	27
11	5	5	5	4	4	4	5	32
12	4	5	3	5	4	5	5	31
13	5	4	5	4	5	4	4	31
14	5	5	4	5	5	5	4	33
15	4	4	4	5	4	5	5	31
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	5	5	5	5	5	33
18	5	5	4	4	5	4	5	32
19	4	4	5	4	4	4	5	30
20	5	5	5	4	4	4	5	32
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	5	4	4	5	4	5	31
23	5	5	4	5	5	5	5	34
24	4	5	3	5	5	5	5	32
25	4	5	3	3	4	3	4	26
26	4	5	5	5	4	5	5	33

27	4	5	4	4	4	4	3	28
28	4	4	4	5	5	5	4	31
29	5	5	5	4	5	4	5	33
30	4	5	4	4	4	4	5	30
31	5	5	4	5	5	5	5	34
32	4	5	4	4	5	4	5	31
33	4	5	5	4	5	4	5	32
34	4	5	3	4	5	4	4	29
35	4	5	5	4	4	5	4	31
36	5	4	4	4	5	4	5	31
37	4	5	4	5	5	5	5	33
38	4	5	3	4	4	3	4	27
39	4	5	5	4	5	4	5	32
40	5	5	4	5	5	5	5	34
41	5	5	3	5	4	5	4	31
42	5	4	4	5	4	5	5	32
43	5	4	3	5	5	3	4	29
44	4	5	3	4	4	4	5	29
45	4	4	4	3	5	5	5	30
46	5	5	4	4	5	4	5	32
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	5	5	5	4	5	4	33
49	4	4	4	5	5	5	5	32
50	5	5	4	5	5	5	4	33

**C. Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	4	5	22
3	5	5	5	4	4	23
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	4	4	21
6	5	4	5	5	4	23
7	5	5	5	5	4	24
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	4	4	5	23
10	4	5	4	4	5	22
11	5	5	4	5	4	23
12	5	4	4	4	5	22
13	5	5	5	5	5	25

14	5	4	5	5	5	24
15	5	4	4	3	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	5	24
18	5	4	5	3	4	21
19	5	4	4	4	5	22
20	5	4	4	5	4	22
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	3	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	3	3	4	18
26	5	5	3	4	5	22
27	4	5	4	4	4	21
28	5	4	3	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	4	4	4	22
31	4	5	5	5	5	24
32	5	4	5	4	4	22
33	4	4	5	4	5	22
34	5	4	5	4	4	22
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	3	4	19
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	5	4	23
41	5	5	4	5	5	24
42	5	5	4	5	5	24
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	4	4	5	22
45	5	4	5	4	5	23
46	4	4	5	5	4	22
47	5	4	4	4	4	21
48	5	5	4	5	5	24
49	5	4	5	4	5	23
50	5	4	5	5	5	24

## Hasil Spss Versi.23

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,438	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=50$ , pada taraf signifikan 5% dengan nilai $r_{tabel}$ statistik, maka $r_{tabel}$ sebesar = 0,279	Valid
2	0,446		Valid
3	0,380		Valid
4	0,610		Valid
5	0,471		Valid
6	0,523		Valid
7	0,524		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (data diolah)

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,524	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=50$ , pada taraf signifikan 5% dengan nilai $r_{tabel}$ statistik, maka $r_{tabel}$ sebesar = 0,279	Valid
2	0,367		Valid
3	0,482		Valid
4	0,316		Valid
5	0,571		Valid
6	0,511		Valid
7	0,521		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (data diolah)

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Validitas Konflik Kerja**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,471	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=50$ , pada taraf signifikan 5% dengan nilai $r_{tabel}$ statistik, maka $r_{tabel}$ sebesar = 0,279	Valid
2	0,385		Valid
3	0,594		Valid
4	0,586		Valid
5	0,492		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 23 (data diolah)

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	7

Sumber:  
Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)



**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,650	7

Sumber:

Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,630	5

Sumber:

Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	50	35,00	83,00	56,9600	14,24274
Konflik Kerja	50	24,00	74,00	48,0800	14,66474
Kinerja Pegawai	50	34,00	80,00	57,1000	14,24745
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77078195
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,078
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

			Stres Kerja	Konflik Kerja	Unstandarized Residual
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,005	,002	1000
		Sig. (2-tailed)	.	,987	,987
		N	50	50	50
	Konflik Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,993**	-,005
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,975
		N	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,993**	1,000	,002
		Sig. (2-tailed)	,987	,000	.
		N	50	50	50

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

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,052	1,949		3,618	,001		
	Stres Kerja	-,354	,165	-,354	-2,150	,001	-,012	8,420
	Konflik Kerja	,622	,160	,640	3,887	,000	,012	8,420

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Analisis Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,052	1,949		3,618	,001
	Stres Kerja	-,354	,165	-,354	-2,150	,001
	Konflik Kerja	,622	,160	,640	3,887	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,052	1,949		3,618	,001
	Stres Kerja	-,354	,165	-,354	-2,150	,001
	Konflik Kerja	,622	,160	,640	3,887	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah)

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,852	2	896,426	497,790	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,648	47	3,269		
	Total	946,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil *Output* Spps versi 23 (data diolah)

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 <sup>a</sup>	,985	,984	1,808

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil *Output* Spps versi 23 (data diolah)



24	Layla Silvia Harahap	5	3	3	3	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	83
25	Marwah Sofa Harahap	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	68
26	Madonna Hasibuan	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	87
27	Mahlun Ni'mah Nasution	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	76
28	Milli Khairani Hasibuan	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	76
29	Marwiyatun Nikmah Hasibuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	93
30	M. Asril Husein Lubis	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	82
31	Nur Iman Harahap	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
32	Nurlaila Hasibuan	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	85
33	Nur Royhana Nasution	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	88
34	Perak Nasution	4	5	4	4	2	5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	77
35	Roisahatun Ada Wiyah Hasibuan	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	74
36	Romaito Siregar	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	90
37	Sahban Dalimunte	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
38	Sahriana Siregar	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	72
39	Salena Marbun	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	90
40	Sarifah Hannum	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	87
41	Savaruddin Siregar	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	81
42	Seri Mayanti Harahap	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	86
43	Siti Aminah Harahap	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	81
44	Siti Roslan Lubis	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	78
45	Solihah Hasibuan	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	83
46	Sri Wardani Harahap	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	82
47	Sri Wahyuni Hasibuan	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	79
48	Sutan Hasibuan	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	88
49	Tukma Dewi Sari	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	86
50	Wardatun Choyriah Dly	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	87

## Lampiran V

### Distribusi r Tabel Statistik

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran VII

Tabel Nilai t

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>40</b>	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	<b>40</b>
<b>41</b>	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	<b>41</b>
<b>42</b>	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	<b>42</b>
<b>43</b>	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	<b>43</b>
<b>44</b>	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	<b>44</b>
<b>45</b>	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	<b>45</b>
<b>46</b>	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	<b>46</b>
<b>47</b>	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	<b>47</b>
<b>48</b>	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	<b>48</b>
<b>49</b>	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	<b>49</b>
<b>50</b>	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	<b>50</b>
<b>51</b>	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	<b>51</b>
<b>52</b>	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	<b>52</b>
<b>53</b>	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	<b>53</b>
<b>54</b>	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	<b>54</b>
<b>55</b>	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	<b>55</b>
<b>56</b>	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	<b>56</b>
<b>57</b>	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	<b>57</b>
<b>58</b>	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	<b>58</b>
<b>59</b>	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	<b>59</b>
<b>60</b>	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	<b>60</b>
<b>61</b>	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	<b>61</b>
<b>62</b>	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	<b>62</b>
<b>63</b>	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	<b>63</b>
<b>64</b>	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	<b>64</b>
<b>65</b>	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	<b>65</b>
<b>66</b>	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	<b>66</b>
<b>67</b>	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	<b>67</b>
<b>68</b>	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	<b>68</b>
<b>69</b>	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	<b>69</b>
<b>70</b>	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	<b>70</b>
<b>71</b>	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	<b>71</b>
<b>72</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	<b>72</b>
<b>73</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	<b>73</b>
<b>74</b>	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	<b>74</b>
<b>75</b>	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	<b>75</b>
<b>76</b>	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	<b>76</b>
<b>77</b>	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	<b>77</b>
<b>78</b>	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	<b>78</b>



df untuk penyebut N2	Distribusi F											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69
49	1.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65
64	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64
71	2.77	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64
72	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64
73	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63

**Lampiran VIII**

**Correlations**

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total
X01	Pearson Correlation	1	,041	,277	,222	,200	,137	,203	-,069	,112	,091	,085	,164	,144	,687**	,200	,280*	,077	-,025	,178	,438**
	Sig. (2-tailed)		,777	,052	,120	,163	,342	,158	,632	,437	,530	,558	,254	,319	,000	,163	,049	,593	,861	,215	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	,041	1	,523	,454**	,145	,033	,463**	,050	,162	,615**	-,147	,083	-,013	,143	,145	,076	,236	,077	,230	,466**
	Sig. (2-tailed)	,777		,000	,001	,313	,820	,001	,732	,260	,000	,307	,565	,930	,322	,313	,601	,099	,594	,108	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	,277	,523**	1	,485**	,064	-,075	,399**	,075	,072	,314*	-,077	-,033	-,065	,246	,064	,223	-,035	,030	,126	,380**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000		,000	,658	,607	,004	,607	,621	,026	,595	,822	,653	,085	,658	,120	,811	,835	,384	,007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	,222	,454**	,485*	1	,213	,249	,753**	,252	,204	,261	-,021	,303*	,017	,277	,213	,191	,262	,265	,196	,610**
	Sig. (2-tailed)	,120	,001	,000		,138	,081	,000	,077	,156	,067	,882	,033	,908	,051	,138	,183	,066	,063	,173	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	,200	,145	,064	,213	1	,101	-,011	,260	,009	,188	,229	,127	,309*	,107	1,000**	,000	,167	,303*	,165	,471**
	Sig. (2-tailed)	,163	,313	,658	,138		,485	,940	,068	,951	,191	,110	,378	,029	,458	,000	1,000	,246	,032	,252	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	,137	,033	-,075	,249	,101	1	,232	,314*	,079	,134	,109	,959**	,169	,225	,101	-,038	,608**	,337*	,144	,523**
	Sig. (2-tailed)	,342	,820	,607	,081	,485		,106	,027	,584	,352	,451	,000	,242	,116	,485	,795	,000	,017	,320	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X07	Pearson Correlation	,203	,463**	,399**	,753**	-,011	,232	1	,179	,122	,354*	-,028	,281*	-,042	,326*	-,011	,113	,211	,199	,183	,524**
	Sig. (2-tailed)	,158	,001	,004	,000	,940	,106		,214	,397	,012	,849	,048	,773	,021	,940	,435	,142	,166	,204	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X08	Pearson Correlation	-,069	,050	,075	,252	,260	,314*	,179	1	,257	,110	,135	,281*	,148	,011	,260	,188	,328*	,965**	,183	,524**
	Sig. (2-tailed)	,632	,732	,607	,077	,068	,027	,214		,072	,447	,350	,048	,304	,939	,068	,191	,020	,000	,204	,000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X09	Pearson Correlation	,112	,162	,072	,204	,009	,079	,122	,257	1	,110	-,044	,041	,242	,184	,009	,154	,115	,338*	,051	,367**
	Sig. (2-tailed)	,437	,260	,621	,156	,951	,584	,397	,072		,447	,762	,779	,091	,200	,951	,286	,427	,016	,726	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	,091	,615**	,314*	,261	,188	,134	,354*	,110	,110	1	-,206	,185	,208	,199	,188	,112	,218	,171	,024	,482**
	Sig. (2-tailed)	,530	,000	,026	,067	,191	,352	,012	,447	,447		,152	,199	,148	,165	,191	,439	,129	,235	,867	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	,085	-,147	-,077	-,021	,229	,109	-,028	,135	-,044	-,206	1	,147	,664**	,092	,229	,186	,127	,091	,395**	,316*
	Sig. (2-tailed)	,558	,307	,595	,882	,110	,451	,849	,350	,762	,152		,307	,000	,525	,110	,195	,378	,530	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	,164	,083	-,033	,303*	,127	,959**	,281*	,281*	,041	,185	,147	1	,204	,254	,127	,000	,648**	,309*	,181	,571**
	Sig. (2-tailed)	,254	,565	,822	,033	,378	,000	,048	,048	,779	,199	,307		,154	,075	,378	1,000	,000	,029	,209	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	,144	-,013	-,065	,017	,309*	,169	-,042	,148	,242	,208	,664**	,204	1	,293*	,309*	,262	,217	,225	,260	,511**
	Sig. (2-tailed)	,319	,930	,653	,908	,029	,242	,773	,304	,091	,148	,000	,154		,039	,029	,067	,130	,117	,069	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	,687**	,143	,246	,277	,107	,225	,326*	,011	,184	,199	,092	,254	,293*	1	,107	,181	,157	,059	,197	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000	,322	,085	,051	,458	,116	,021	,939	,200	,165	,525	,075	,039		,458	,210	,276	,685	,169	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	,200	,145	,064	,213	1,000**	,101	-,011	,260	,009	,188	,229	,127	,309*	,107	1	,000	,167	,303*	,165	,471**
	Sig. (2-tailed)	,163	,313	,658	,138	,000	,485	,940	,068	,951	,191	,110	,378	,029	,458		1,000	,246	,032	,252	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	,280*	,076	,223	,191	,000	-,038	,113	,188	,154	,112	,186	,000	,262	,181	,000	1	,054	,211	,299*	,385**
	Sig. (2-tailed)	,049	,601	,120	,183	1,000	,795	,435	,191	,286	,439	,195	1,000	,067	,210	1,000		,712	,142	,035	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X17	Pearson Correlation	,077	,236	-,035	,262	,167	,608**	,211	,328*	,115	,218	,127	,648**	,217	,157	,167	,054	1	,382**	,395**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,593	,099	,811	,066	,246	,000	,142	,020	,427	,129	,378	,000	,130	,276	,246	,712		,006	,004	,000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X18	Pearson Correlation	-,025	,077	,030	,265	,303*	,337*	,199	,965**	,338*	,171	,091	,309*	,225	,059	,303*	,211	,382**	1	,213	,586**
	Sig. (2-tailed)	,861	,594	,835	,063	,032	,017	,166	,000	,016	,235	,530	,029	,117	,685	,032	,142	,006		,137	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X19	Pearson Correlation	,178	,230	,126	,196	,165	,144	,183	,183	,051	,024	,395**	,181	,260	,197	,165	,299*	,395**	,213	1	,492**
	Sig. (2-tailed)	,215	,108	,384	,173	,252	,320	,204	,204	,726	,867	,005	,209	,069	,169	,252	,035	,004	,137		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,438**	,466**	,380**	,610**	,471**	,523**	,524**	,524**	,367**	,482**	,316*	,571**	,511**	,521**	,471**	,385**	,594**	,586**	,492**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,007	,000	,001	,000	,000	,000	,009	,000	,025	,000	,000	,000	,001	,006	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## **Lampiran IX**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **I. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : Riska Rahayu
2. Tempat/Tgl. Lahir : Batuhula, 15 Februari 2000
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Desa Batuhula, Kec. Batang Toru, Kab. Tapanuli Selatan, Prov. Sumatera Utara
6. Email : [riskarahayusiregar021@gmail.com](mailto:riskarahayusiregar021@gmail.com)
7. No. Handphone : 0813 9666 1740

#### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SD Negeri Batuhula (2006-2012)
2. MTS Nurul Hikmah Kebon Manggis (2012-2015)
3. SMK Mega Bangsa Tangerang Selatan (2015-2018)
4. Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (2018-2023)

#### **III. LATAR BELAKANG ORGANISASI**

1. Staf Organisasi PK KAMMI Al-Wathaniyah Padangsidempuan
2. Staf Organisasi Serikat Mahasiswa Tapanuli Selatan (SERMA)
3. Santriah LTQ Tunas Hafidzah Padangsidempuan (Rumah Qur'an Nusantara)

#### **IV. MOTTO HIDUP**

Manjadda Wajadda

## Lampiran XII

### Dokumentasi



Wawancara Angket dengan Bapak Ali Musa Hasibuan



Wawancara Angket dengan Ibu Mariana Hasibuan



Wawancara Angket dengan Ibu Roisahatun Hasibuan



Wawancara Pengisian Angket dengan Ibu Nurlaila Hasibuan



Wawancara Pengisian Angket dengan Ibu Perak Nasution